*Universitat Rovira i Virgili*



# Empreses derivades universitàries i gènere a Catalunya

Ignasi Brunet, Inma Pastor i Juan Rodríguez

[publicacions] urv

# Empreses derivades universitàries i gènere a Catalunya

Biblioteca Digital, 6

# Empreses derivades universitàries i gènere a Catalunya

Ignasi Brunet
Inma Pastor
Juan Rodríguez

[publicacions] urv

Tarragona, 2012

Edita:
Publicacions URV

1.ª edició: Març de 2012
ISBN: 978-84-8424-206-2

Publicacions de la Universitat Rovira i Virgili:
Av. Catalunya, 35 - 43002 Tarragona
Tel. 977 558 474 - Fax: 977 558 393
www.urv.cat/publicacions
publicacions@urv.cat



¶ Aquesta editorial és membre de la Xarxa Vives i de l'UNE, fet que garanteix la difusió i comercialització de les seves publicacions a escala estatal i internacional.

«El coneixement (entès com la suma dels elements de capital humà, innovació i producció de coneixement) es troba a la base per al creixement i el desenvolupament tant de les societats com de les economies. Les universitats, en conseqüència, se situen a l'avantguarda de les responsabilitats socials i econòmiques.»

ACUP (2011)

# Índex

# Índex de taules

# Índex de figures

# 1. Introducció[1]

En les últimes dècades s'ha institucionalitzat, en el discurs relatiu que atribueix a les universitats un paper clau en l'economia basada en el coneixement, en el sentit que en aquesta nova economia les universitats estan obligades a canviar els processos de gestió, és a dir, a gestionar de forma empresarial, comercialitzant o explotant econòmicament els resultats de les seves investigacions, ja sigui en forma de patents, aliances estratègiques amb empreses o amb la creació d'empreses universitàries.[2] D'altra banda, també ha pres forma el discurs sobre la necessària mercantilització de l'educació superior en la fase actual de la globalització econòmica. Segons Knight (2005), hi ha quatre modalitats de la comercialització: subministrament transfronterís, consum a l'estranger, presència comercial i presència individual.

Per Verger (2010), recolzant-se en Barrow [*et alii*] (2004), els països que tenen un avantatge comparatiu més gran en la comercialització de serveis educatius, preveuen l'educació superior com la indústria d'exportació que afavoreix la seva balança comercial (Barrow [*et alii*] 2004). En conseqüència, aquests països promouen activament l'exportació de serveis educatius mitjançant un ventall ampli de polítiques multisectorials. Una de les polítiques més extenses consisteix a crear agències per promoure les universitats nacionals a l'estranger i atreure estudiants internacionals. També es busca atreure estudiants internacionals i exportar altres tipus de serveis educatius a través de programes d'ajuda internacional (per exemple, mitjançant l'atorgament de beques a estudiants de països del sud), de polítiques de migració i sobre visats (per facilitar l'entrada a estudiants estrangers), de

1 Aquest llibre forma part de la investigació sobre «*Spin-offs* universitàries i gènere a Catalunya», finançada per l'Institut Català de les Dones en la convocatòria 2010-2011.

2 El terme anglès *spin-offs* en català es tradueix com *empreses derivades universitàries*.

polítiques de garantia de la qualitat i reconeixement de títols amb altres països i, sobretot, a través de la política comercial en l'Organització Mundial del Comerç (OMC) o en tractats de lliure comerç d'àmbit regional.

S'assumeix, en aquest marc, que les universitats, com a universitats emprenedores (Clark 1998; Etzkowitz [*et alii*] 2000; Solé 2002; Aernoudt 2004; Rodeiro [*et alii*] 2012; Tomás 2011), són agents centrals, mitjançant la creació d'iniciatives acadèmiques, en la promoció dels canvis tecnològics i la innovació (Godin & Gingras 2000; Godin 2010). Aquesta promoció s'ajusta a una de les prioritats de l'actual estratègia de desenvolupament regional i local, com és el foment de territoris amb capacitat competitiva, estratègia centrada a estimular la innovació, la capacitat emprenedora i la flexibilitat del sistema productiu, per aconseguir avantatges competitius que els posicioni millor davant d'altres territoris, com a resultat de combinar el desenvolupament de recursos endògens amb el foment i la captació de recursos i activitats de l'exterior. Un dels objectius per aconseguir la producció de coneixements econòmicament valuosos, i l'aplicació d'aquests coneixements en el creixement i la competitivitat, és que les universitats fomentin la creació de noves capacitats empresarials, i contribueixin, així, a la valorització de l'entorn empresarial.

El text que teniu a les mans desgrana els resultats d'una investigació en la qual es contextualitza el discurs i les pràctiques de creació d'empreses derivades en el marc de la desigualtat de gènere. En la investigació sobre la creació d'empreses derivades plantegem dues qüestions: 1) el coneixement del paper que representa la variable gènere en el desenvolupament d'universitats emprenedores, i 2) la promoció d'elements d'anàlisi que incorporin la dimensió de gènere en les polítiques universitàries orientades a la creació d'empreses derivades universitàries. D'aquesta manera, aquest text aborda els efectes de la divisió sexual del treball sobre la creació d'empreses derivades universitàries amb el propòsit de verificar si les diferències trobades en la creació d'ocupació per compte propi segons el gènere també es manifesten en la creació d'empreses derivades i quin paper representa el mateix sistema universitari en la producció o reproducció de les desigualtats de gènere.

D'altra banda, la divisió sexual del treball ens ha de permetre examinar l'encaix i els límits socioestructurals de les estratègies universitàries de creació d'iniciatives, i concretament el discurs que planteja que les universitats han d'involucrar-se en el desenvolupament econòmic i social del seu entorn. Aquesta nova missió transforma la universitat tradicional en una universitat emprenedora (OCDE 2003). Per Röpke (1998),

una universitat emprenedora significa «que tant la Universitat com tots els seus membres han de convertir-se en emprenedors i que la interacció de la Universitat amb l'entorn que la rodeja, especialment el regional, es desenvolupa segons patrons emprenedors».

Els objectius generals de la investigació han estat: 1) analitzar l'estratègia de transferència de tecnologia i de desenvolupament local/ regional de les universitats emprenedores de Catalunya; 2) establir la diversitat de tipologies de les empreses derivades universitàries, i 3) estudiar les decisions estratègiques preses per les persones emprenedores d'empreses derivades universitàries. Aquests objectius generals han donat pas a quatre objectius específics: 1) analitzar la trajectòria acadèmica i professional prèvia d'homes i dones per tal d'observar els efectes sobre la creació d'empreses derivades; 2) indagar sobre les relacions entre treball productiu i treball reproductiu i la seva incidència sobre la creació d'empreses derivades; 3) analitzar els efectes de la variable gènere sobre la gestació del capital cultural, econòmic i el desenvolupament del capital relacional funcional en la creació i desenvolupament de la iniciativa empresarial, 4) estudiar l'adequació a la variable gènere de les estratègies universitàries de generació d'empreses derivades; estratègies que combinen la transferència de coneixement amb el foment de la iniciativa empresarial, i que requereixen la dotació d'infraestructures físiques i un marc institucional adequat.

Per assolir aquests objectius, s'han desenvolupat cinc objectius operatius en la investigació, expressats aquí de manera seqüencial i acumulativa. Són: 1) conèixer les característiques sociològiques que defineixen el perfil de les persones universitàries que creen empreses derivades; 2) conèixer les característiques de les empreses derivades creades per homes i per dones per dibuixar el perfil o perfils de les empreses creades; 3) identificar i analitzar les diferències respecte als homes en diferents dimensions: *a*) la trajectòria acadèmica prèvia; *b*) la influència dels diferents recursos o capitals en la detecció d'oportunitats i la posada en marxa de projectes innovadors orientats a optimitzar aquestes oportunitats; *c*) les formes de conciliació del treball remunerat (productiu) i domèstic (reproductiu), i *d*) les motivacions en l'activitat investigadora i professional; 4) objectivar els recursos o capitals econòmics, culturals i socials amb els quals comptaven a l'inici de les seves empreses derivades i la forma en què aquests capitals s'han anat acumulant durant la seva activitat com a emprenedors/es, i 5) identificar tipus d'emprenedors/es (incloent les seves motivacions i característiques diferenciadores clau).

Finalment, volem ressaltar que les empreses derivades tenen lloc en una organització existent que es diu «entitat originària», involucra un o

més individus que tenen una funció i un estatus dins de l'»entitat originària», i creen una nova organització diferent (Pirnay [*et alii*] 2003). En funció del tipus d'entitat de la qual sorgeixen, es diferencien tres tipus d'empreses derivades (COTEC, 2002, 2003; Rodeiro [*et alii*] 2008, 2010): 1) empreses derivades universitàries (sector públic): creades a partir de les universitats; 2) empreses derivades institucionals (sector públic): creades a partir de centres de recerca públics no universitaris, entre els quals hi ha els parcs tecnològics; 3) empreses derivades empresarials o noves empreses (sector privat): creades a partir d'altres empreses privades. Doncs bé, l'objecte d'estudi de la nostra recerca han estat les empreses derivades sorgides de les universitats, que requereixen dotació d'infraestructures físiques i un marc institucional adequat. Una via són les incubadores d'empresa de base tecnològiques, i una altra via són els parcs tecnològics. Ambdues proporcionen instal·lacions i una sèrie de serveis d'alta tecnologia que creen un entorn propici per al desenvolupament d'activitats de empreses derivades (Aernoud 2004).

Aquest text s'estructura en cinc capítols ben diferenciats. Al primer capítol es desenvolupen els elements teòrics que sustenten els pressupòsits de partida d'aquesta investigació. Aquests elements tenen en compte l'àmbit més general de generació d'innovació i emprenedoria, característic de les empreses derivades, així com altres elements vinculats a la divisió sexual del treball que, sota el nostre plantejament, condicionen significativament les trajectòries d'homes i dones en la creació d'empreses i, més específicament, la creació d'empreses derivades. El segon capítol està dedicat a les qüestions metodològiques, com ara la descripció de l'univers objecte d'estudi i els mètodes i les tècniques d'investigació emprats en aquesta recerca. El tercer capítol recull una selecció de dades estadístiques secundàries amb l'objectiu de contextualitzar l'objecte d'estudi. El quart capítol suposa el gruix de la informació recollida amb aquesta investigació i està dividida en dues parts. A la primera part presentem les dades recollides en el treball de camp i que ens permeten estudiar les característiques de les empreses derivades enquestades, així com algunes característiques dels seus responsables. A la segona part presentem l'anàlisi de les entrevistes realitzades, tant a dones investigadores com a homes i dones responsables d'empreses derivades, amb l'objectiu d'estudiar les percepcions que aquestes tenen sobre la creació d'empreses i sobre la seva relació amb la divisió sexual del treball. El llibre acaba amb un capítol dedicat a conclusions. Als annexos es troben els guions de les dues fases d'entrevistes així com el qüestionari emprat en l'enquesta.

# 2. Empreses derivades universitàries i gènere: l'estat de la qüestió

## 2.1 Desenvolupament regional, innovació i universitats emprenedores

Les universitats estan cridades a representar un paper destacat en el desenvolupament i en la cohesió d'Europa, tant pel tradicional valor del coneixement que transmeten i generen, com per la seva capacitat d'innovació. De fet, les autoritats europees han basat, en el coneixement, les esperances d'una Europa amb més i millors treballs i més cohesió social, la qual cosa ha propiciat el debat sobre la capacitat de les nostres universitats per formar els universitaris que requereix el mercat laboral d'un món globalitzat (Andrews & Higson 2008; Alonso [*et alii*] 2009; Mira [*et alii*] 2012; Acha [*et alii*] 2004). D'altra banda, també s'ha obert el debat sobre el compromís dels governs de la Unió Europea per fomentar l'autonomia universitària, com a estratègia per incrementar la qualitat dels ensenyaments, de la investigació i de la capacitat per innovar (Bain 2004; Haug 2003).

En referència a la innovació, hem de ressaltar que, en les últimes dècades, la innovació és el concepte que més s'utilitza per explicar els processos de mobilització del desenvolupament (OCDE 1999, 2000). En el marc d'aquests processos, i després de l'hegemonia dels enfocaments de desenvolupament exògen, centrats en els espais i en els estats nacionals (Brunet & Böcker 2007, 2008, 2010; Brunet & Cincunegui 2010), les regions i les localitats han esdevingut centres estratègics del pensament i les accions del desenvolupament (Storper 1995, 1997, 1998; Scott & Storper 2003; Fernández [*et alii*] 2008). Per Amin i Thrift (1994: 155), l'emergència històrica de l'economia informacional o del coneixement significa, d'una

banda, que la globalització «està donant més importància que abans als factors que puguin estar agrupats sota l'etiqueta d'aprenentatge; d'altra banda, que hi ha regions i localitats que s'han transformat en una base fonamental de la vida econòmica i social» (Storper 1995: 191), mitjançant xarxes que exploten els vincles estratègics entre l'economia de «coneixement intensiu» o informacionalisme i el seu canal d'entrada estratègic: la innovació (Hollingsworth & Boyer 1997; Florida, 2000).

En l'economia informacional o basada en el coneixement, les institucions d'educació superior són actors fonamentals del sistema d'innovació, tant proveïdors de capital humà, com creadors/promotors de noves idees, iniciatives i projectes empresarials. En aquesta línia, l'informe *The Knowledge Based Economy* de l'OCDE (1996) identifica, com a gran repte, conciliar les funcions tradicionals de producció de coneixement i la formació de científics amb el nou paper de col·laboració amb la indústria en la transferència de coneixement i tecnologia. Així, Etzkowitz i Leydesdorff (1999) mantenen que des de finals de la dècada dels anys noranta del segle xx, es parla d'un nou model de relació entre universitat, Govern i indústria, l'anomenat model de «triple hèlix», que representa una nova configuració de les forces institucionals que han sorgit en els sistemes d'innovació.

L'increment de la importància del factor coneixement i la seva aplicació comercial —la innovació—, com a factor fonamental en els fenòmens econòmics (Castells 2000), ha comportat la intensificació de la competitivitat econòmica en tots els nivells —entre empreses, entre regions, entre estats, entre ciutats... (Brown & Lauder 1997; Brown 2005). En aquest marc, Vergen (2013), basant-se en Hessop (2000) i Robertson (2005), argumenta que l'educació i el coneixement s'han convertit en factors clau de competitivitat, fins al punt que la majoria de països aspiren a convertir-se en economies del coneixement. En conseqüència, l'educació superior es troba en el centre de les estratègies de desenvolupament econòmic de molts països, sobretot pel que fa a les àrees de formació de la força de treball, la investigació aplicada i la transferència tecnològica. L'educació superior també es troba en el punt de mira de les estratègies de posicionament individual dels treballadors i treballadores en un mercat laborat marcadament dualitzat i competitiu. Per tant, l'educació superior es percep com una inversió rentable, tant pels estats com pels mateixos ciutadans a títol individual. Això té com a conseqüència lògica que es produeix un important increment de la demanda d'aquest bé. De fet, l'expansió de la demanda d'educació superior és, actualment, un fenomen a escala planetària, que no havia assolit nivells tan alts en tota la seva història.

Aquesta expansió de la demanda s'ha produït amb l'expansió de «l'economia del coneixement», que, a la vegada, ha generat l'expressió «economia basada en la innovació», que descriu les tendències de les economies, afectades pel ritme dels avenços cientificotecnològics, la seva creixent complexitat i el seu paper determinant en els engranatges de la globalització econòmica postfordista, cap a una dependència més gran del coneixement, de la informació, dels alts nivells de qualificació dels treballadors i del ràpid accés a tots per part dels sectors públic i privat (Alburquerque 1996, 2008; Vázquez 1999, 2002, 2005). Aquestes tendències han accelerat els processos de mercantilització de l'educació superior i l'accentuació de la privatització, de la liberalització i la comercialització dels serveis educatius (Verger 2013). A més, aquestes tendències han alterat la lògica d'actuació «d'individus, empreses, ciutats, regions i països» (Ludvall & Borrás 1999: 31), i posen de manifest com la innovació, referida a les activitats econòmiques dels agents que busquen introduir innovació, que es tradueix en l'aparició de nous negocis, béns o serveis (Veciana 1999; Brunet & Alarcón 2005; Christensen 1999; Mateu 1996), abasta totes les activitats del procés de canvi tecnològic i pot fer en qualsevol moment en totes les àrees de l'economia (Cooke 1998, 2002).

Es tracta d'un fenomen que actualment no s'analitza segons el model lineal d'innovació, un model «en cascada» o de «degoteig cap avall», en què el procés de canvi tecnològic segueix una lògica lineal, segons la qual l'augment de la recerca bàsica condueix a l'augment de les oportunitats per a la innovació tecnològica, la qual cosa porta a un creixement del producte social (Cooke 2002; Faberger [*et alii*] 2007). No obstant això, l'evidència històrica (Freeman 1996, 1998) posa en qüestió aquest model, ja que la diferència de temps entre els avenços científics i les seves aplicacions tecnològiques pot variar només en uns quants mesos, o bé la innovació tecnològica pot realment precedir el descobriment científic, o de vegades els avenços científics poden estar basats en la invenció de noves maquinàries i no en el sentit oposat.

El model lineal d'innovació assumeix que la tecnologia és informació fàcil de copiar, i en la mesura que les innovacions es poden codificar com a informació, es transformen en béns i serveis, la difusió és immediata i barata, mitjançant la imitació o còpia. D'aquesta manera, les innovacions es converteixen en un bé comercialitzable, i el retard tecnològic d'un país o d'una empresa es pot superar mitjançant la compra d'innovacions (Heijs [*et alii*] 2007). No obstant això, els processos a través dels quals sorgeixen

les innovacions són més complexos, i tenen a veure amb el fet que, per Baumol (1993, 1993, 2002, 2004), la visió schumpeteriana de la innovació orientada per l'oferta estava molt influïda per un entorn institucional, financer i tecnològic molt allunyat de l'actual entorn d'integració comercial, obertura de mercats financers i canvi tècnic i organitzatiu accelerat. Aquest nou entorn requereix substituir la lògica de l'oferta pels incentius del mercat i la demanda tecnològica provinent del sector productiu, que passa a convertir-se en una prioritat per definir els criteris de política tecnològica i innovació, ja que els processos d'innovació, que impacten positivament en el nivell de competitivitat i en la taxa de creixement, no són generats per institucions d'R + D que treballen de forma aïllada respecte al mercat, sinó que són produïts per solucionar problemes en un context d'aplicació, i mitjançant la interacció de múltiples agents i institucions.

Això explica que Baumol (2004) elabori una concepció de la innovació orientada des del mercat, i definida com un procés permanent, recurrent i continu —«una màquina d'innovar»—, i vinculada, d'una banda, a entorns competitius, d'economia globalitzada, que impulsa l'aparició de noves formes d'organització, que busquen l'eficiència en la desintegració vertical i en la flexibilitat, cosa que ha portat a grans empreses a reduir la seva dimensió externalitzant funcions, i alliberar, així, recursos per dedicar-los a l'estratègia d'innovació, que representa l'activitat amb capacitat d'aportar més valor afegit. L'estratègia d'innovació apunta, al seu torn, a la constitució de xarxes empresarials que configuren una aliança estratègica permanent entre un grup limitat i clarament definit d'empreses independents que col·laboren i cooperen per assolir uns objectius comuns orientats cap al desenvolupament competitiu dels seus integrants, i obtenir beneficis individuals mitjançant l'acció conjunta (Vence 2007, 2007b, 2007c; Brunet & Böcker 2007, 2008; Brunet & Belzunegui 2005).

Així, mentre a la visió pròpia del model lineal d'innovació, els descobriments científics són l'única font d'idees per generar innovacions, el model no lineal posa de manifest la importància de la interacció entre múltiples agents, el caràcter acumulatiu dels processos d'innovació i la importància d'altres fonts d'accés a la innovació al marge de l'R+D. Això posa de manifest el fet que la innovació també és un procés social i territorial, de caràcter acumulatiu i interactiu. La relació entre desenvolupament empresarial i concentració geogràfica (Amin & Robins 1994; Amin 2002, 2008) i els avantatges de la proximitat i la cooperació (Storper 1995, 1998; Saxenian 1994; Becattini 1994, 2002, 2002; Becattini [*et alii*] 2001; Co-

LYVAS & POWELL 2006) per a la creació col·lectiva del coneixement, ha estat subratllat per la teoria del desenvolupament endogen, que postula que la innovació, la major part de les vegades, no es realitza de forma individual sinó a través d'una capacitat endògena d'aprenentatge i innovació col·lectiva (AMIN & THRIFT 1994, 1996; MAILLAT 1995, 1999; FLORIDA 1995; ALBURQUERQUE 1996, 1999; BECATTINI [*et alii*] 2001; VECIANA 2005).

Aquesta concepció del desenvolupament ressalta la naturalesa social de l'aprenentatge i la innovació, és a dir, els processos innovadors i les dinàmiques d'aprenentatge col·lectiu que s'esdevenen en regions o localitats específiques, el dinamisme i la capacitat innovadora està en la presència d'un elevat conjunt de pimes industrials i de serveis a la producció que operen en xarxa, que combinen estratègies de competència per ocupar els mateixos mercats amb altres de cooperació formal o informal (BELLANDI 2006; CAMAGNI 2001, 2005; ACS & AUDRETSCH, 2003; AUDRETSCH & THURIK 2001; 2001b). S'assumeix, per tant, el pensament institucionalista que defineix l'economia «com alguna cosa més que un recull d'empreses aïllades i mercats dirigits per les preferències racionals i per un conjunt de regles estàndard. En comptes d'això, l'economia es concep com una composició d'influències col·lectives que modelen l'acció individual i com una entitat diversificada que segueix una trajectòria històrica modelitzada per influències culturals i socio-institucionals heretades» (AMIN 2008: 105).

Sobre la base d'aquesta nova concepció, la teoria del desenvolupament territorial endogen posiciona les regions i les localitats com «nous espais industrials» (AMIN 2002; SCOTT 1989; STORPER 1997, 1998), és a dir, com llocs on s'originen importants avantatges competitius. Basant-se en la literatura sobre districtes, clústers i entorns innovadors..., aquesta teoria planteja que una característica pròpia de les zones en què la globalització és consistent amb la localització de l'activitat econòmica és la força dels llaços de proximitat i associació, caracteritzats com una font de coneixement i aprenentatge (AMIN & ROBBINS 1991, 1994; AMIN 1999, 2002; CAMAGNI 2005). De fet, les capacitats d'innovació tenen efectes territorials mentre «el medi emergeix com un element necessari i crucial en els processos d'innovació» (CAMAGNI 1991: 142), i que no és resultat del comportament d'empreses individualment considerades, sinó de sistemes o mitjans en els quals l'empresa està inserida, siguin aquests conceptualitzats com a «sistemes productius», «sistemes industrials» o com a «sistemes d'innovació» (FREEMAN 1988; DESI [*et alii*] 1998; LUNDVALL 1992; NELSON 1993; EDQUIST 2007).

Aquesta concepció ens allunya de l'empresa autosuficient i de l'anàlisi de les relacions mercantils bilaterals entre agents, i ens condueix a una anàlisi de subconjunts d'actors que interaccionen en un àmbit territorial definit: empreses, xarxes d'empreses, centres tecnològics, institucions, recursos humans, etc., entre els quals s'estableixen interrelacions —de cooperació i de competència— que, en conjunt, donen lloc a l'aparició d'externalitats positives i una dinàmica col·lectiva en la qual cada element depèn també del comportament dels altres» (Vence 2007: 36) .

D'aquesta manera, davant la imatge de l'emprenedor individual, que actua de forma aïllada i en competència amb els seus rivals per tal d'obtenir —almenys de forma transitòria— un avantatge monopolístic, la idea d'entorn innovador, desenvolupat des de finals de la dècada dels vuitanta i inicis de la dècada dels noranta pel grup francoitalià GREMI (Groupe de Recherche Européen Sur les Milieux Innovateurs) (Aydalot 1984, 1985, 1986), destaca el fet que la innovació és «un fenomen col·lectiu, en què l'existència de relacions interempresarials (mercantils o extramercat) i de formes de cooperació no incompatibles amb el manteniment d'un clima competitiu, pot afavorir i accelerar el procés» (Méndez 2000: 36).

Això és així fins al punt que, segons Aydalot (1985: 10), «són els entorns els que emprenen i innoven», ja que és en els entorns on es desenvolupen les interdependències no comercials, que permeten coordinar els agents econòmics sota condicions d'incertesa, a partir del desenvolupament de regles informals, convencions, hàbits i tradicions compartides, sancions socials, etc. (Méndez 1997; Storper 1998; Viladecans 2001, 2004). Aquest aspecte que posa l'èmfasi en l'acció col·lectiva territorialitzada ha estat també desenvolupat a través de l'enfocament dels districtes (Bellandi 2006; Becattini 1979, 1992, 2006) i dels clústers (Porter 1990, 1992, 2003).

Ambdós enfocaments examinen la competitivitat empresarial tenint en compte la coordinació entre empreses, atès que la velocitat de generació de coneixements i l'esforç cap a la innovació dels competidors obliga les empreses a unir forces per desenvolupar projectes tecnològics o de penetració en el mercat que, individualment, són massa costosos. D'aquesta manera, les empreses aprofiten tàcitament els avantatges de les economies externes (fluxos de coneixements, recursos i canals d'entrada compartits) per mitjà de la concentració geogràfica, i formen districtes industrials o clústers. El poder d'aquestes economies externes és reconegut actualment pels organismes que elaboren polítiques empresarials (Comissió Europea, OCDE i governs dels països més desenvolupats), i s'estimulen el suport

i l'enfortiment dels clústers com a fórmula per accelerar el desenvolupament de l'economia del coneixement (Callejón 2003, 2009).

A la literatura sobre districtes, clústers i entorns innovadors, la categoria «regió» resumeix la capacitat amb què l'entorn permet a les empreses inserides transitar camins d'aprenentatge orientats a la innovació. La teoria del desenvolupament territorial endogen insisteix que la regió ha de dotar-se o basar-se en una «coalició de desenvolupament», constituïda per uns components que subministren tots els canals d'entrada necessaris per fer florir una organització econòmica basada en el coneixement; coalició que permet completar el cicle investigació-desenvolupament-producció-comercialització, cosa que suposa dotar-se d'una base industrial forta amb relacions satisfactòries i de confiança entre la ciència i la indústria (Aydalot 1985; Maillat 1995; Florida 1995; Morgan 1997; Castells & Hall 2001; Castells 1990, 1995, 2000; Moulaert & Seki 2006; Castells & Vilaseca 2007), i això en un context en què la distància ha mort per a la informació però no per al coneixement, per la qual cosa l'interès conceptual i d'anàlisi s'ha desplaçat des de l'interior organitzatiu de l'empresa fins a l'entorn territorial i geogràfic (Ondategui 2000; Florida 2009, 2010).

Per Storper (1995), la raó d'això està que el procés d'aprenentatge centrat en la innovació contínua i en l'economia del coneixement apunta al sosteniment d'avantatges competitius, i desplega una lògica espacial que es vincula a les aglomeracions basades en el desenvolupament de dinàmiques que es produeixen i faciliten mitjançant el capital empresarial o emprenedor, que es converteix en un mecanisme clau per a la innovació i, per tant, per al desenvolupament econòmic i la competitivitat d'una localitat o regió (Audretsch 1995; Audretsch & Callejón 2007; Acs [*et alii*] 2006, 2005).

Per capital empresarial o emprenedor entenem la capacitat de crear noves empreses en una unitat geogràfica determinada. No es tracta de l'existència de capital físic, sinó del que Schumpeter (1964) va denominar esperit empresarial o capacitat emprenedora, i que en dinàmica industrial es mesura mitjançant el nombre de noves empreses creades en una àrea i període determinats. La creació de noves empreses és el mecanisme més important de conversió del coneixement científic en coneixement econòmic, capaç de generar nous béns i serveis i nous llocs de treball d'alt valor afegit en l'economia del coneixement (Baumol 1993, 2004; Audretsch 1995, 2002; Casson 1990, 1993; Drucker 1985, 1986; Veciana 1999). Això ha canviat la percepció de les PIME en les polítiques de desenvolupament

regional, en el sentit que es considera les PIME innovadores i competitives com el resultat d'estratègies de regionalització amb èxit, és a dir, una forma alternativa d'aconseguir un avantatge competitiu global. Aquesta estratègia de regionalització «es basa en: 1) l'aprenentatge com un procés localitzat, assenyalant la importància de les trajectòries històriques i del «coneixement no incorporat» *(disembodied knowledge),* 2) la innovació com un procés d'aprenentatge interactiu, que implica una crítica al model lineal d'innovació i posa èmfasi en la importància de la cooperació i en la promoció de la competitivitat, i 3) l'aglomeració com la base més eficient de l'aprenentatge interactiu, defensant la importància de les «interdependències no comercials» i de les xarxes i sistemes d'innovació regionals interactius i «de baix a dalt»» (Asheim & Isaksen 2001: 97).

Aquests aspectes configuradors dels avantatges competitius d'una regió o d'una localitat han donat origen als enfocaments de les regions d'aprenentatge i dels sistemes regionals d'innovació. Per concepte de sistema d'innovació (Lundvall 1992), entenem el conjunt d'institucions i agents, tant privats com públics, que interactuen en la producció, difusió i utilització de nous coneixements i avenços tecnològics. En conseqüència, aquest concepte posa èmfasi que qualsevol economia, nacional, regional o local necessita disposar d'un sistema de ciència i tecnologia adequat a la seva dimensió i a les seves capacitats, ben dissenyat i protegit (Mas & Quesada 2005; Garofoli 1986, 1992; Audritsch & Thurik 2001, 2004), i més específicament d'entitats de transferència i difusió d'idees, qualificacions, coneixement i informació.

Per això, la teoria dels sistemes d'innovació argumenta que les universitats han de tenir un paper actiu en la distribució de coneixement, de noves habilitats i de noves idees a les empreses i institucions (OCDE 2008). Més específicament, les universitats han de constituir un instrument important en l'economia basada en el coneixement, en el sentit que han d'exercir un rol actiu en promoure els canvis tecnològics i la innovació (Bramwell & Wolfe 2008; Milot 2005). A més, en l'economia del coneixement, les universitats han d'estar cada vegada més motivades per obtenir èxit, no només en les seves activitats acadèmiques, sinó també a les comercials (Rodeiro [*et alii*] 2008, 2010). Per això, urgeix reforçar la transferència de tecnologia a la societat, de manera que, per la Fundació COTEC (COTEC 2002), hi ha varietat d'estructures d'intermediació, com ara: oficines de transferència de tecnologia (OTRI), centres d'innovació, centres tecnològics, laboratoris d'assaig i homologació, parcs tecnològics,

serveis de suport a la recerca i innovació, plataformes tecnològiques, parcs científics, incubadores d'empreses innovadores, centres de patents.

D'altra banda, des del punt de vista regional, a Europa hi ha una tendència creixent a fomentar estructures de transferència de tecnologia. Aquestes àrees regionals de desenvolupament innovador són zones geogràfiques d'alta concentració d'activitats innovadores. En aquestes zones hi ha una elevada coordinació entre universitats, empreses i administracions públiques, així com estructures d'intermediació com les incubadores universitàries d'empreses de base tecnològica i els parcs científics (Ondategui 2000; Rodeiro 2008; Florida 2009, 2010; Louis [*et alii*] 1989; O'Shea [*et alii*] 2005).

A Espanya algunes universitats ja han desenvolupat estructures per fomentar l'emprenedoria i la creació d'empreses a partir de la investigació duta a terme pels seus grups de recerca, cosa que evidencia, així, que la Universitat ja no pot limitar-se a formar i investigar, les dues funcions tradicionals assignades a les universitats, sinó que s'ha de convertir en una font de desenvolupament econòmic i social del territori en què es troba immersa (Hayes & Wynyard 2002; Rodríguez [*et alii*] 2001, 2005; Fernández 2003, 2004; Roberts 2002; Readings 1996; Acosta & Coronado 2002). Aquesta nova universitat s'ha anomenat «universitat emprenedora» (Matkin 1990; McQueen & Wallmark 1982; Etzkowitz 1993, 1998, 2002, 2003, 2003; Berman 2008).

Terme encunyat per Clark (1998) i que es defineix a través de les següents característiques: 1) una estructura de direcció reforçada, que ha de garantir l'adaptació de la institució als canvis que es produeixen en l'entorn alhora que es fonen els nous valors de gestió empresarial amb els tradicionals valors acadèmics; 2) una perifèria desenvolupada, que fa referència al conjunt d'entitats (empresarials i administratives) desenvolupades per la universitat per relacionar-se de forma àgil amb l'entorn; 3) una base financera diversificada, que reduiria la dependència de la universitat d'una única font de recursos, i n'incrementaria l'autonomia; 4) un cos acadèmic motivat, que actuï com a impulsor de les activitats emprenedores, i 5) una cultura emprenedora, que afecti les seves relacions amb l'entorn i la manera com s'articulen els processos de presa de decisions. Una cultura que proporcioni les estructures de suport perquè professors i estudiants iniciïn noves emprenedories (Guerrero [*et alii*] 2006; Shane 2003, 2004; Powers & McDougall 2005; Huggins 2008; Katz 2003; Toledano & Urbano 2008; Solé Perellada [*et alii*] 2009; ACUP 2011).

Etzkowitz (2003) descriu la universitat emprenedora a través dels cinc principis interrelacionats següents: 1) capitalització o comercialització, en el sentit que el coneixement ha de ser utilitzat pel sector empresarial i social, i ha de ser la base del desenvolupament econòmic i de la societat; 2) interdependència, mentre que la universitat emprenedora ha de relacionar-se contínuament amb el sector empresarial i l'Administració pública, relacions que han de constituir el que Etzkowitz [*et alii*] (2000, 2002) denominen el model de la «triple hèlix»; 3) independència, ja que malgrat aquestes interdependències, la universitat manté la seva independència; 4) mestissatge, que fa referència a la creació d'estructures organitzatives mixtes o híbrides que incorporin pràctiques del sector empresarial i de la universitat tradicional, i 5) reflexió, en el sentit de renovació contínua de la universitat a efectes d'adaptar-se als canvis en les seves relacions amb l'Administració pública i el sector empresarial. Aquestes cinc característiques defineixen la universitat com a emprenedora, una universitat que, per Etzkowitz, transforma idees en activitat pràctica, capitalitza coneixements, crea noves empreses i serveis i gestiona el risc. Una universitat es converteix en emprenedora quan posa en pràctica el coneixement, i actua com un model d'innovació interactiu, no lineal.

D'altra banda, aquest autor diferencia tres models d'universitat emprenedora en funció dels canvis en les relacions externes i en la reestructuració interna de la universitat: 1) universitat que avança cap al model emprenedor, molt lligada a la universitat investigadora; 2) universitat totalment transformada en emprenedora, i 3) noves universitats emprenedores sorgides a partir de grans empreses i d'entitats intermèdies. Rodeiro [*et alii*] (2008: 18) argumenten que entre les obligacions d'una universitat emprenedora hi ha el foment del compromís i la capacitat dels estudiants i investigadors per dur a terme iniciatives emprenedores, ja que «l' emprenedoria universitària és un dels principals factors que propicien la innovació», a més de possibilitar l'obtenció de més recursos econòmics, tant per a la mateixa institució universitària com per a la resta dels agents econòmics i socials (Pirnay [*et alii*] 2003; Nicolau & Birley 2003; Pittaway & Cope 2007; Kuratko 2005; Katz 2003; ACUP, 2011).

Louis [*et alii*] (1989) distingeixen diferents tipus d'emprenedoria universitària que poden classificar-se en: 1) la creació d'empreses; 2) els contractes d'investigació, i 3) el desenvolupament de patents. Per Rodeiro [*et alii*] (2012), qualsevol d'aquestes activitats podria utilitzar-se com un indicador parcial de l'emprenedoria acadèmica. De fet, en les últimes dècades

s'ha observat un creixent número d'empreses sorgides de tecnologies desenvolupades en la universitat (Degroof & Roberts 2004); no obstant això, en molts països europeus, i particularment a Espanya, les patents i els contractes d'investigació continuen essent la via més utilitzada per les universitats que busquen més interacció amb el seu entorn (Siegel [*et alii*] 2003).

Al mateix temps, hi ha autors que destaquen que la identificació d'universitat emprenedora amb una institució orientada a la recerca de beneficis econòmics pot implicar que s'oblidi el vertader esperit de la universitat (Badelt 2004). Així, Slaughten i Leslie (1997) consideren que *emprenedoria* o *activitat emprenedora* són eufemismes del concepte de capitalisme acadèmic, i utilitzen el terme *capitalisme* des d'una òptica negativa (Roberts 2002; Rodeiro [*et alii*] 2012; Hayes & Wynyard 2002). Slaughten i Leslie observen com, arran de la intensificació de la competència, els acadèmics adopten valors propis del sector lucratiu i actuen com a emprenedors capitalistes, amb la conseqüència que es poden erosionar les dinàmiques de cooperació entre investigadors. D'altra banda, Verger (2013), basant-se en Geuna i Martir (2003), afirma que hi ha qui observa que les polítiques de finançament competitiu de la investigació condueixen a actituds més conservadores (menys creatives) per part dels investigadors, a la homogeneïtzació de les línies d'investigació i, en definitiva, a la pèrdua d'autonomia de les universitats en aquest terreny.

D'altra banda, la liberalització també es manifesta en el *model de gestió* dels centres educatius. Moltes reformes educatives han introduït tècniques i valors d'àmbit empresarial en els sistemes universitaris, o el que es coneix com a «nova gestió pública». La «nova gestió pública» es pot definir com una filosofia de gestió orientada per criteris de mercat que pretén desburocratitzar el sector públic i fer-lo més eficient. Segons Vergen (2013), seguint Clarke [*et alii*] (2000), aquest model de gestió té les característiques següents: *a*) més atenció als productes finals i als resultats, en detriment de l'atenció destinada als recursos amb els quals s'han de fer aquests llocs; *b*) les organitzacions són considerades xarxes socials de poca confiança, unides per contractes o per mesures de tipus contractual; *c*) la separació de les funcions de proveïdor i contractista dins de processos o organitzacions que abans es trobaven integrats; *d*) divisió de grans organitzacions en unitats més petites i utilització de la competència com a via per facilitar la sortida o l'elecció per part dels usuaris del servei; e) descentralització de l'autoritat pressupostària i sobre recursos humans, la qual es transfereix a gestors directes.

La «nova gestió pública» és un tipus de gestió orientada per estàndards mesurables i pel control públic a través de l'obtenció de resultats. En aquest sentit, els estats han incentivat la inversió privada empresarial en la investigació universitària mitjançant la introducció de canvis legislatius sobre patents, la promoció de la subcontractació de serveis universitaris d'investigació o consultoria, o la creació de parcs tecnològics a les universitats. De fet, arran de la difusió d'aquestes polítiques, actualment, el finançament privat de l'educació superior guanya terreny al finançament públic. Aquesta tendència s'observa, també, en els països més rics. Així, la inversió publica en els països de l'OCD ha passat de representar el 81,2% de la inversió total el 1995, a representar el 76,2% el 2003 i el 72,6% el 2006 (OCD 2006, 2009).

Ara bé, hem de ressaltar que la transferència de tecnologia s'ha convertit en el principal instrument sobre el qual cal dur a terme l'activitat emprenedora. Per això, i en paraules d'Acosta [*et alii*] (2004), les universitats, en primer lloc, han de liderar la investigació científica que, a llarg termini, ha de determinar les fronteres tecnològiques de la indústria; en segon lloc, han de generar un tipus de coneixement directament aplicable als processos productius per part de les empreses, i, en tercer lloc, han de proveir dels principals canals d'entrada el procés innovador —els recursos humans especialitzats. En aquest sentit, les universitats, com a elements de sistemes d'innovació, revaluen analíticament la importància de l'entorn institucional on s'arrelen les organitzacions.

Així, la perspectiva institucional ha permès explicar els resultats innovadors no exclusivament en termes d'eficiència econòmica privada, sinó a través de la seva vinculació als entorns socioinstitucionals. Les característiques socioinstitucionals que fan distintius uns sistemes d'innovació d'altres expliquen que hi hagi diferències d'un sistema d'innovació a un altre, i que no hi hagi un sistema òptim, sinó que el paper que tenen organitzacions aparentment iguals és molt diferent a causa de les diferències del context social, econòmic i legal (Moulaert & Seki 2001, 2003; Scott 2001).

Rodeiro [*et alii*] (2012), seguint O'Shea [*et alii*] (2005) i Wernefelt (1995), classifiquen els recursos de les universitats en quatre grups:

1) Recursos institucionals. Algunes àrees científiques universitàries mostren una propensió més gran a transferir els seus descobriments a la societat a causa que en el mercat es donen condicions que propicien l'èxit del procés de transferència (la joventut de la nova tecnologia, la segmentació del propi mercat o l'eficàcia

de les patents per protegir els descobriments) (Shane 2001). Així, doncs, la indústria finança principalment la investigació duta a terme en ciències experimentals i de la salut (Acosta & Coronado 2002; Owen-Smith & Powell 2003). Així mateix, la investigació en el camp de les ciències tècniques té una llarga tradició de vincles amb la indústria, que la ha finançat en moltes ocasions amb l'objecte de resoldre problemes d'enginyeria; de fet, la quantia d'investigació en la branca d'enginyeria està significativament relacionada amb la probabilitat de concloure en una transferència de tecnologia (Landry [*et alii*] 2005); O'Shea [*et alii*] (2005) també van mostrar que el volum de fons destinats als graus universitaris de l'àmbit tecnològic estava significativament relacionat amb la creació de empreses derivades universitaris.

2) Recursos humans. La presència d'investigadors qualificats és un factor crític per al desenvolupament i la transferència de tecnologies d'avantguarda (Powers & McDougal 2005). Els investigadors de les universitats més prestigioses solen tenir més producció acadèmica i investigadora (Zucker [*et alii*] 1998). Una petita proporció dels resultats de la investigació rep algun tipus de protecció de propietat intel·lectual, mentre que la majoria té com a fi la seva publicació. Segons Miyata (2000), les patents sorgeixen d'un procés d' «oferta-empenta» en què l'activitat investigadora universitària aporta les «llavors» de la innovació. Tanmateix, la visió tradicional argumenta que la investigació és un pas previ a la transferència tecnològica (Declercq 1981) i, per tant, també a la generació de patents.

3) Recursos financers. La investigació és un factor previ a la transferència de tecnologia (Declercq 1981); com més gran sigui l'activitat investigadora de la universitat, més gran serà l'estoc de tecnologia que pot transferir a la societat. Aquest estoc de tecnologia sol relacionar-se amb els fons destinats a finançar la investigació.

4) Recursos comercials. Un recurs clau per explicar el diferent nivell d'acompliment en les activitats d'innovació entre les institucions és un nivell de coneixement i experiència prèvia a aquest àmbit (Blundell [*et alii*] 1995), la capacitat de les universitats per al desenvolupament d'activitats d'emprenedoria està determinada per la seva experiència en les tasques relacionades amb la comer-

cialització de tecnologia i la creació d'empreses. Així, les oficines de transferència de resultats d'investigació (OTRI) són estructures creades amb l'objectiu de dinamitzar les relacions entre la universitat i l'empresa per l'aprofitament, per part d'aquesta, dels resultats de l'activitat investigadora. Per tant, la seva funció les converteix en un altre recurs crucial en el procés de transferència de tecnologia i desenvolupament de patents, especialment si tenim en compte la naturalesa tradicionalment no comercial que ha caracteritzat les universitats espanyoles en èpoques relativament recents.

## 2.2 Creació d'empreses i empreses derivades universitàries

La creació d'empreses i la innovació cientificotècnica es manifesten com una de les opcions que incideixen en la creació d'ocupació (Birch 1979; Storey 1982, 1994; Freeman & Pérez 1997; Cornellá & Flores 2007), en el desenvolupament econòmic, social i regional (Dubini 1997; Sexton 1986; Baumol 1993, 2004; Carter [*et alii*] 2002, 2003; Reynolds [*et alii*] 2002, 2005), en l'opció de carrera per part de la població (Rodeiro [*et alii*] 2008, 2010; Acs & Audretsch 1988; Drucker 1985, 1986, 1988; Peters 2005), en el poder de canvi social que tenen les innovacions cientificotècniques (Moore & Frikel 2007), i en el foment de la innovació (Drucker 1986; Schumpeter 1964; Acs [*et alii*] 2005, 2006; Rogers 1995; Ensign 2009; Berumen 2008; Aláez 2001), de manera que el sector públic ha arbitrat mesures i programes de suport a la creació de noves empreses i a la promoció de l'esperit emprenedor (Berman 2008; CETPAR 2009).

El treball de Casson (1993, 2003), en el camp de la investigació científica sobre creació d'empreses (Sexton & Borwman-Upton 1988; Veciana 1999), és un referent en el camp de l'emprenedoria. Dins de l'estudi econòmic dels factors que incideixen en la creació d'empreses, la seva anàlisi s'organitza des de dues dimensions: la perspectiva indicativa i la funcional. Sota la dimensió indicativa, l'anàlisi se centra en la figura de l'emprenedor i de les seves característiques. Igual que la teoria neoclàssica, Casson assimila el rol de l'empresari a la visió marshalliana de coordinador, planificador de les activitats i assignador dels factors productius. Destaca, addicionalment, la seva capacitat d'innovar, ja que reconeix la influència dels canvis en l'entorn. D'altra banda, des de la dimensió funcional, el seu

enfocament s'associa a les idees proposades per Gartner (1989) pel que fa a la importància de considerar el procés de creació d'empreses com un conjunt d'accions dutes a terme pels individus que projecten les idees de negoci. Des d'aquest punt de vista, considera, igual que en el model de Foss [*et alii*] (2006), la capacitat d'avaluar i jutjar les oportunitats de mercat, la seva capacitat assignadora de recursos escassos, i la seva habilitat estratègica per establir barreres a la competència que li permetin explotar les rendes originades per la innovació.

Buenstorf (2007) planteja que la dinàmica i l'obertura dels mercats contínuament generen noves possibilitats de negoci, i és que, igual que el desenvolupament de l'empresa, l'evolució de les indústries canvia la naturalesa de les oportunitats existents i també en crea de noves. D'aquesta manera, hi ha dues vies per analitzar el sorgiment de noves empreses. Una de caràcter objectiu, tal com és presentat en el model de Casson, en què donada una estructura d'oportunitats, la creació d'una nova empresa depèn de la capacitat d'alerta dels individus per reconèixer i explotar-les. L'altra visió és dinàmica i idiosincràtica i en què la perspectiva evolutiva (North 1990, 1992) permet incorporar en l'anàlisi de la naturalesa de les oportunitats, els canvis endògens i les diferències entre indústries i regions. Així, quan hi ha trajectòries diverses en els mercats, són aquests mateixos els que en marquen el desenvolupament i la dinàmica.

Les empreses que hi intervenen, no només poden aprofitar oportunitats existents però encara no explotades, sinó també, d'acord amb la seva experiència i aprenentatge, crear-ne de noves. Aquesta concepció assumeix la definició schumpeterina del concepte i permet explicar, per exemple, el sorgiment d'empreses derivades. Buenstorf (2007: 331) considera que el fenomen d'empreses derivades té la seva explicació que «si els empleats d'una empresa detecten oportunitats prometedores a través de la seva experiència, que són inconsistents amb la concepció del negoci al qual pertanyen, decidiran abandonar aquesta firma per establir-ne la pròpia».

En la mateixa línia argumental, Shane i Venkatamaran (2000) argumenten que la creació d'empreses està lligada a la visualització i a l'explotació d'una idea de negoci. El seu esquema parteix de considerar que el reconeixement d'una oportunitat és un procés subjectiu, tot i que la seva existència és un fenomen objectiu que no és percebut per tots els individus ni en qualsevol moment, i el procés que lliga l'individu amb la captació d'una oportunitat de negoci és analitzat en tres etapes: 1) la fase de desco-

briment; 2) l'explotació de l'oportunitat, i 3) la manera de materialitzar-la. La fase de descobriment es relaciona amb la capacitat que tenen alguns individus de visualitzar noves idees davant d'altres que no en tenen. És aquesta asimetria la que genera les oportunitats emprenedores.

Shane i Venkatamaran (2000: 221) consideren que «hi ha dues categories de factors que influencien en la probabilitat que un grup particular d'individus descobreixin oportunitats. Primer, la informació prèvia necessària per a identificar i, segon, les propietats cognitives necessàries per valorar-les». En el primer cas, es refereix a l'estoc d'informació que cada agent disposa en un moment donat, que no és uniformement distribuïda en la població, a causa a l'especialització en el maneig d'aquesta informació de la societat (Shane & Eckhardt 2003). I la segona, se centra en el valor que s'atorga a aquesta oportunitat; valoració que s'entén per la capacitat de preveure la seva utilitat i la seva acceptació en el mercat. Això s'associa a la idea schumpeteriana d'innovació, que consisteix en poder comercialitzar una invenció i obtenir rendibilitat econòmica (Baumol 1993, 1993, 2002; Venkatamaran 1997).

La fase d'explotació de la idea és un element essencial que cal tenir en compte perquè consisteix en la decisió de tirar endavant el projecte abans visualitzat, la materialització de la idea està relacionada amb la naturalesa de la mateixa i de la de l'individu. Aquesta execució depèn de la creença que tingui l'emprenedor respecte al fet que els ingressos que obtindrà de la seva implementació superin el cost d'oportunitat d'altres alternatives, el cost de la inversió en temps i diners, i la compensació per afrontar el risc associat. Per Shane i Eckhardt (2003), de la forma en què es relacionen la fase de descobriment i d'explotació, sorgeixen les diferents maneres d'implementació de les idees de negoci. Els autors destaquen que la creació d'una empresa independent es dóna en un context de descobriment i d'explotació individual. Però, un aspecte important que destaquen en la seva anàlisi és el rol fonamental que tenen les empreses existents en la capacitat de generar noves oportunitats, ja sigui dins o com despreniments de l'organització. Això amplia la definició de emprenedoria pel que fa al significat i a l'abast (Brunet & Alarcón 2005; Brunet [*et alii*] 2009).

En el camp de la dinàmica industrial hi ha una vasta literatura relacionada amb la recerca de resultats empírics que permetin lligar els conceptes teòrics amb relació al paper que representen en les economies dels emprenedors i de les emprenedores, tant des de l'anàlisi microeconòmic i macroeconòmic com de política econòmica (Audretsch 1995, 2002, 2009;

Audrestch [*et alii*] 2008; Acs & Armington 2006). Conceptes com *competència*, *innovació*, *creixement econòmic*, *aglomeració*, *ocupació*, *localització*, són abordats tenint en compte el rol fonamental que tenen les noves empreses sobre el creixement econòmic de les regions i dels territoris (Brunet & Cincunegui 2010).

De fet, l'estudi de la creació d'empreses innovadores i el seu impacte en el creixement econòmic és una de les àrees més desenvolupades en la literatura d'emprenedoria des de la perspectiva de la dinàmica industrial i del desenvolupament regional; perspectives que actualment incorporen els factors institucionals i culturals com a condicions que afavoreixen les accions emprenedores. L'existència d'una cultura empresarial i d'institucions que incentivin la creació d'empreses, unida a la disposició psicològica dels individus (motivació, necessitat d'èxit, prenedor de risc, etc.) permet iniciar accions que tenen com a resultat l'entrada de noves empreses al mercat; entrada que promouen les innovacions i es tradueixen en un increment de la competència i de la varietat, seguint aquest mecanisme selectiu pel qual només les empreses que incorporen canvis tecnològics i s'adapten a les condicions canviants de l'entorn poden continuar en el mercat (Arauzo 2007; Callejón 2003; Viladecans 2001, 2004; Audretsch & Callejón 2007; Alonso & Méndez 2000).

Aquest augment de la competència genera millores en la productivitat que incentiva el creixement econòmic. Audrestch i Thurik (2004) destaquen que, en l'àmbit empresarial, els estudis de dinàmica industrial focalitzen la mesura de l'acompliment econòmic en termes de creixement i supervivència de les empreses. En relació amb el naixement i la supervivència d'empreses (Audretsch 1995; Caves 1998; Sutton 1997; Wagner 1994; Mata [*et alii*] 1995; Agarwal & Gort 1996; Gerosky 1995; Audretsch & Fritsch 2002), cal destacar que l'entrada d'empreses a la indústria és relativament senzilla però no la supervivència. Com que gran part de les noves moren, les existents no prevenen el seu ingrés perquè no afecten els seus nivells de rendibilitat.

Així, la innovació és un factor explicatiu de la taxa de rotació d'empreses, no només perquè les noves permeten incorporar nous productes i processos que poden desplaçar les més endarrerides, sinó també perquè obliguen a les establertes a innovar, i permeten, d'aquesta forma, l'evolució dels mercats. En relació amb els estudis realitzats en l'àmbit regional, diferents autors han incorporat la dimensió geogràfica per vincular l'activitat emprenedora d'una regió i el seu conseqüent exercici econòmic, per

tal d'establir els factors que expliquin les diferències regionals pel que fa al seu nivell de desenvolupament (Reynolds [*et alii*] 2002, Reynolds [*et alii*] 1994; Audretsch & Fritsch 1994, 2002). Les dimensions considerades des del punt de vista regional, s'associen al creixement de demanda, l'aglomeració d'empreses i la densitat del context urbà. Aquests tres aspectes suposen un impacte positiu en la taxa d'activitat emprenedora.

Així, cal destacar l'existència de regions emprenedores davant d'altres que no ho són (Florida 2000, 2008, 2009). El que defineix una regió emprenedora és el seu entorn, tenint en compte l'estructura industrial, l'estructura de les organitzacions que la componen i el clima empresarial. Aquestes dimensions actuen com a barreres a l'entrada de noves empreses quan l'estructura industrial és altament concentrada, i l'organització de les empreses és centralitzada i amb elevats nivells d'integració vertical. Així mateix, la capacitat emprenedora d'una regió depèn de les capacitats tecnològiques que en defineixen el potencial innovador, i que està determinat per les característiques socioeconòmiques —el nivell educatiu, els fluxos migratoris, el creixement de la renda i de la població, etc.—, i la infraestructura disponible en un moment i espai donats —incloent l'estructura impositiva, la despesa en polítiques de desenvolupament i incentius a la producció, entre altres aspectes— (Reynolds [*et alii*] 2002).

Per al cas d'Espanya, també s'evidencien diferències regionals en la taxa d'activitat emprenedora. Segons l'informe GEM (2007), en l'àmbit regional, observem que nou de les dinou regions espanyoles tenen taxes de creació d'empreses inferiors a la mitjana espanyola (7,6%). Els menors percentatges es presenten a Melilla, Castella i Lleó i Cantàbria, de mitjana amb una taxa d'iniciatives del 6%. Les regions amb més nivell de creació d'empreses i molt superior a la mitjana del país són les Canàries, la Rioja i les Balears, amb un 8,2% de mitjana. Un fet que destaca en les dades del 2007 és la pèrdua de participació de regions que anteriorment estaven ubicades entre les més elevades, com són Madrid, Catalunya i el País Valencià. Si bé continuen estant per sobre de la mitjana nacional, n'ha disminuït la taxa d'activitat.

L'enfocament adoptat usualment per estudiar la relació entre emprenedoria i creixement econòmic és des del punt de vista empresarial, industrial o regional. Però, en menor mesura, s'ha indagat també en les conseqüències que té com a país (Audretsch & Thurik 2001, 2001b, 2004). Els estudis que s'han plantejat com a país es poden agrupar en tres àrees d'estudi: 1) el diamant de competitivitat de les nacions de Porter (1990); 2)

la relació entre emprenedoria i fases del desenvolupament econòmic dels països, i 3) les característiques de les iniciatives —de necessitat o oportunitat— i el seu impacte en el creixement econòmic. Així, el model del diamant de Porter (1990) planteja les condicions subjacents en les economies nacionals que afavoreixen i expliquen les diferències en les taxes de creixement entre els països. El seu argument es basa a analitzar les condicions de l'entorn i en la proximitat territorial que afavoreixen els processos d'innovació i que són generadores d'avantatges competitius nacionals.

Per això, aquest autor estableix interrelacions entre: condicions de demanda, de factors, el grau de rivalitat, el tipus d'estructura i estratègies empresarials, les indústries afins i de suport, i el govern. Aquestes interrelacions estimulen la competència, la productivitat i el progrés tècnic, que es tradueixen en una expansió de la frontera de possibilitats de producció agregada i en creixement econòmic. Respecte d'això, es considera que el model presentat té un alt nivell d'abstracció i no ha estat operacionalitzat des del punt de vista microeconòmic per tal de capturar les fonts que generen aquest avantatge competitiu. D'aquesta manera, es pot interpretar que el model de Porter planteja una situació estàtica que permet diagnosticar i avaluar el desenvolupament econòmic comparat de les economies, però que no té una anàlisi evolutiva, una anàlisi fonamentada en els principis microeconòmics, i que n'expliqui la conformació i dinàmica. I, en aquests fonaments microeconòmics, és important destacar el paper de l'emprenedor i de la creació d'empreses, com a agents de suport d'aquests avantatges. Així, Porter (1990: 125-126) afirma que «la innovació i la creació d'empreses són el cor dels avantatges nacionals i el seu desenvolupament no és aleatori».

La interrelació entre la demanda i les indústries relacionades són elements importants, des de la visió austríaca, per al descobriment de les oportunitats de negocis (Shane & Venkataraman 2000; Casson 1993, 1990, 2003; Druker 1985). En aquest sentit, es pot considerar que ambdues són fonts d'informació valuosa per a l'emprenedor, ja que li permet reconèixer les necessitats dels consumidors i les condicions i disponibilitat de recursos per assolir-los. En aquest cas, la funció d'arbitratge que compleix l'emprenedor no només permet explotar una oportunitat de negoci sinó també ajuntar els mecanismes d'informació entre oferta i demanda que milloren l'assignació de recursos. D'altra banda, la relació entre les indústries de suport i complementàries i les condicions dels factors són elements distintius en l'anàlisi de les aglomeracions industrials i els des-

bordaments com a base de la capacitat innovadora d'una regió. En aquest sentit, adoptant la perspectiva schumpeteriana, una elevada disponibilitat de recursos humans, de coneixements tecnològics i factors productius, units a l'accessibilitat d'informació, i l'aprofitament de les externalitats generades en els complexos industrials, afavoreixen el sorgiment de noves idees que són captades pels emprenedors innovadors i que, sota aquest entorn, la seva materialització és més accessible (Schumpeter 1964; Nooteboom 2005; Foster & Metcalfe 2001).

A més, associar les condicions de factors a les estratègies empresarials, des de la perspectiva evolucionista, permet veure l'emprenedor com l'agent capaç d'establir estratègies competitives, i, a través de l'aprenentatge i de la disponibilitat de recursos, generar coneixements que transformin aquests factors en actius específics i idiosincràtics, que afavoreixen al desenvolupament d'avantatges comparatius sostenibles a llarg termini. D'aquesta manera, la supervivència en entorns competitius depèn de la capacitat d'aprenentatge de les empreses i de la creació de coneixement tàcit que diferencia l'organització interna de les empreses. Les noves empreses no només dinamitzen l'entorn competitiu de la indústria, sinó que inicien un procés de selecció en què només les que poden adaptar-se als canvis en les condicions de l'entorn poden romandre en els mercats. Així mateix, l'experiència i l'aprenentatge acumulat milloren les condicions dels factors disponibles a l'economia, i n'eleven la productivitat i la capacitat d'innovació (Nelson & Winter 1978, 1982; Langlois & Robertson 1993; Langlois & Foss 1999; Teece 1986, 2007).

Per això, si bé el model d'avantatges competitius ha estat elaborat per comprendre la competitivitat internacional dels països i les seves diferències, aquest esquema de pensament pot ser ampliat per entendre sota quines condicions s'assoleixen aquests nivells de competitivitat, i quin paper representa l'emprenedor i les noves empreses en la consecució d'avantatges competitius interns i externs. D'acord amb aquest objectiu, es va ampliar el nivell d'anàlisi explicativa de la incidència de la innovació i de la creació de noves empreses, clarament definides per Porter (2003) com l'eix estratègic per assolir la competitivitat internacional.

L'economia aplicada distingeix tres etapes del desenvolupament de les economies. A la primera, l'economia s'especialitza en la producció de productes agrícoles i en manufactures de petita escala. En la segona, l'economia s'especialitza en la producció de béns industrials, i en la tercera, amb l'increment en els nivells de renda, l'economia s'orienta al sector

serveis. Aquestes fases del desenvolupament incideixen en el comportament de l'activitat emprenedora, i observem una taxa elevada de creació d'empreses en la primera etapa, un decreixement en la segona i un nou increment de la creació d'empreses en economies en què la participació dels serveis és elevada. Molts treballs han mesurat i explicat el comportament en forma de U que la relació entre el creixement de la renda i la taxa d'activitat emprenedora mostra (Acs [*et alii*] 2006; Acs [*et alii*] 1994, 1994; Wennekers & Thurik 1999).

Sobre això, Van Stel [*et alii*] (2005: 10) observa la relació entre nivells d'ingrés i taxa de creació d'empreses en 36 països i verifica la hipòtesi de la forma U i, a més, inclou en el model variables addicionals relacionades amb les condicions econòmiques i no econòmiques de cadascun dels països. El resultat és que «la taxa comparativa d'emprenedoria està governada per lleis relacionades amb el grau de desenvolupament econòmic. Valors culturals, la disponibilitat de models de rol empresarials, l'estructura d'incentius del sistema econòmic i la política d'innovació proveeix influències estructurals addicionals en la creació d'empreses. Per això la taxa comparativa d'emprenedoria és estable i dependent del passat».

Per tant, es dedueix que els factors institucionals són un aspecte important que cal considerar en el moment d'analitzar sota quines circumstàncies una societat adopta un règim emprenedor i d'altres no. De la mateixa manera, Porter (1992, 1998) classifica les economies i el seu grau de desenvolupament tenint en compte les característiques que defineixen la seva estructura. Així, una primera instància de desenvolupament se centra en l'explotació dels factors, en què l'economia es caracteritza per la producció de *commodities* i competeixen en els mercats amb béns de baix valor afegit. Una segona fase és l'orientada a millorar l'eficiència. Aquí els països incrementen els nivells d'eficiència, milloren la productivitat laboral i exploten economies d'escala, perquè pugui adaptar-se a la fase de desenvolupament tecnològic. I, finalment, en les economies orientades a la innovació, l'economia es basa en el coneixement (Acs & Amorós 2008).

En aquestes economies el factor de producció principal és el coneixement. A través d'aquest coneixement, es promouen innovacions radicals que generen un trencament amb les rutines existents, i la innovació es converteix en l'aspecte clau que defineix la trajectòria tecnològica de les economies. És per això que l'entorn és turbulent i diversificat, ja que la font principal d'innovació són els vessaments de coneixement que l'estructura econòmica promou. Aquests desbordaments modifiquen l'estructura or-

ganitzacional de les empreses, que tendeixen a ser petites i desintegrades, i afavoreixen així la cooperació entre si. El rol de les polítiques governamentals és establir condicions favorables per a la creació i el vessament del coneixement. I aquesta és la causa de l'aparició d'oportunitats de negocis. L'abast d'aquestes polítiques sol ser regional i local, pel fet que hi ha una estreta relació entre el coneixement i la proximitat geogràfica. Atès que el context innovador és inestable, els projectes són de risc, per la qual cosa les fonts de finançament no solen ser les tradicionals, sinó que s'utilitzen capitals informals i fonts alternatives al sistema financer, com els inversors en capital de risc.

L'argument per establir la relació positiva entre la taxa d'activitat empresarial i el creixement econòmic, s'associa amb el fet que les noves empreses incrementen els llocs de treball, intensifiquen la competència i incrementen la productivitat i el canvi tecnològic. No obstant això, es considera que la creació d'empreses per necessitat no afecta el desenvolupament econòmic, mentre que les empreses creades per oportunitat tenen un efecte positiu i significatiu. La creació d'empreses per oportunitat representa la decisió voluntària d'iniciar un emprenedoria mitjançant l'explotació d'una idea de negoci. Un emprenedoria per necessitat reflecteix la percepció individual que aquestes accions són la millor opció d'ocupació disponible (Acs [*et alii*] 1994; Acs [*et alii*] 2006; Brunet & Alarcón, 2005; Brunet [*et alii*] 2009).

Tenint en compte aquest aspecte, és interessant analitzar la ràtio d'iniciatives per oportunitat com a indicador del desenvolupament dels països. Entre les variables d'anàlisi d'aquesta relació, cal considerar quins països amb elevats nivells de renda per càpita tenen una taxa més gran d'iniciatives per oportunitat. Altres aspectes que cal tenir en compte són el grau d'obertura comercial, la despesa en educació i el nombre de patents atorgades tenint en compte, a través d'aquestes dimensions, la importància de l'entorn innovador com a generador d'oportunitats de negoci.

Així, Van Stel [*et alii*] (2005) consideren que la innovació tecnològica és el factor determinant del creixement a llarg termini. Darrere de la tecnologia, és important observar la incidència de la qualitat institucional i de l'entorn macroeconòmic per preservar els drets de propietat i el compliment dels contractes. Entre les variables que els autors plantegen, destaquen la transparència governamental, elevades taxes d'estalvi de la societat, la política fiscal i monetària i l'estabilitat financera.

La conclusió principal dels resultats trobats en les mesures per grups de països, fa que hi hagi una relació negativa entre la taxa d'iniciatives i el desenvolupament econòmic en països de baixos ingressos per càpita i elevada inestabilitat institucional. Addicionalment, un aspecte que afavoreix la creació d'empreses per oportunitat es relaciona estretament amb les condicions estructurals que determinen la capacitat de generar i crear coneixement dins de la societat. Això no implica que només els països orientats al desenvolupament de sectors intensius en coneixement poden desenvolupar entorns innovadors, doncs, encara en sectors tradicionals, és possible ampliar les oportunitats de negocis que fomentin la innovació. Allí és rellevant aconseguir una base tecnològica adequada, fonamentada en la formació de recursos humans, tant en aptituds tècniques com en el nivell educatiu, que, complementada amb l'existència d'un entorn favorable orienti els individus a crear empreses per oportunitat.

Nombrosos estudis han destacat, en aquest sentit, el rol de les universitats com a potencials incubadores d'empreses de base tecnològica, i de la rellevància d'enllaçar en els programes educatius els coneixements científics amb els requeriments del sector productiu (Ussman & Postigo 2000; Delmar & Davidsson 2000; Vesper & Gartner 1997; Kantis [*et alii*] 2002), a més que cada vegada més la societat demana un paper actiu, no només en la creació de coneixement, sinó en la seva transferència, de les seves universitats. Així, la creació d'empreses, com a part de l'estratègia de transferència de tecnologia de la universitat, s'ha convertit en un dels objectius actuals de les autoritats acadèmiques (Etzkowitz 1998, 2002, 2003; Etzkowitz [*et alii*] 2000; OCDE 1996, 2000, 2001, 2003; Birley 1998; Rodeiro [*et alii*] 2008, 2010; Fernández 2003, 2004; Reixhart 2009; Van Vught 2008).

D'altra banda, la literatura sobre l'actual estat de la recerca és cada vegada més abundant (Kuratko 2005; Pittaway & Cope, 2007; Etzkowitz 2003; Klofsten & Jones-Evans 2000; Baldini [*et alii*] 2006; Toledano & Urbà 2008, entre altres), i destaquen els estudis que vinculen les universitats amb les empreses i la seva contribució al desenvolupament econòmic regional (Allen [*et alii*] 2007; Fukugama 2005; Martinelli [*et alii*] 2008; Bramvell & Wolfe 2006). No obstant això, també hi ha crítiques a la participació de les universitats en la tasca de creació d'empreses (Sloughter & Leslie 1997; Banja 2000; Hayes & Wynyard 2002; Roberts 2002; Schafer 2003; Brunet & Altaba 2010) .

En definitiva, una empresa derivada universitària és una forma particular de transferir part del coneixement generat a la universitat cap a la societat (Siegel [*et alii*] 1999, 2003; Hendeson [*et alii*] 1998; Clarysse [*et alii*] 2002; Markman [*et alii*] 2005; Wright [*et alii*] 2004), i la major part de les investigacions efectuades han adoptat la perspectiva de la «teoria estratègica dels recursos i capacitats» (Lockett [*et alii*] 2003, 2004; Lockett & Wright 2005; O'Shea [*et alii*] 2005; Powers & McDougall 2005; Di Gregorio & Shane 2003; González & Alvárez 2005; ACUP 2011). Aplicades a la creació d'empreses derivades, la teoria dels recursos assumeix que els investigadors actuen com a emprenedors que fan servir una gran quantitat de recursos i capacitats d'una universitat en el sorgiment de la nova empresa. Per exemple, l'estoc de tecnologia d'una universitat és un recurs crucial en el procés de creació d'empreses (Rodeiro [*et alii*] 2010).

## 2.3 Creació d'empreses, treball productiu i treball reproductiu

Parker (2004) indica que l'activitat empresarial femenina no ha gaudit de l'esforç investigador que mereix, ja que són els homes els qui tradicionalment exercien aquesta activitat, de manera que la major part de la investigació es va centrar en la seva experiència (Berg 1997). No obstant això, en l'àmbit internacional, hi ha un creixent del nombre d'investigacions relatives a les dones emprenedores que s'evidencia en l'augment de fòrums d'experts internacionals (OCDE 1997, 2001b, 2003). Recentment, les investigacions tendeixen a donar rellevància a la variable gènere per explicar la creació i l'èxit de les empreses (Verheul & Thurik, 2001, 2001b; Cromie & Hayes 1988; Álvarez & Meyer 1998; Shaw [*et alii*] 2001), i així ressalten el paper important que tenen les dones en el desenvolupament de les PIME i en la creació d'ocupació (Arenius & Minniti 2003; GEM - Global Entrepreneurship Monitor 2006, 2007). També s'ha incorporat la variable gènere en relació amb preocupacions més específiques, com ara els negocis ètnics (Solé & Parella 2001, 2005; Ós & Ribas 2004) o la creació d'empreses en espai rural (Cànoves 1994; Canoves & García 1995; García & Baylina 2000; Sampedro 1996, 1996, 2004; Canoves & Villarino 2000, 2000; Brunet 2010).

D'altra banda, hi ha una manca d'integració generalitzada entre aquest camp d'estudi i els avenços acadèmics obtinguts en relació amb la participació de la dona en el mercat de treball (Greer & Green 2003). No obstant això, tenim una important tradició en aquest camp d'estudi, en assumir que la concepció del subjecte unitari «dona» com igual a «home»,

però discriminada o oprimida per una determinada construcció social de les desigualtats de gènere, corre parella a l'afirmació que en una societat en la qual l'accés a la independència econòmica i el reconeixement social es vehicula a través del treball remunerat, les dones s'enfronten a una sèrie de barreres associades al seu gènere que els impedeixen el ple desenvolupament del seu potencial empresarial (Marlow & Patton 2005, 2005b; Carter & Weeks 2002).

Entre les aportacions destaquem que el patró de distribució dels recursos entre les persones, en un determinat moment del temps, és funció de l'estructura social, és a dir, estan dispersos desigualment entre els grups socials que formen els nivells jeràrquics i segments de la societat (Bourdieu 1986, 2000; Lin 2001, 2003; Díaz 2008; Díaz 2000). Així, les investigacions realitzades, majoritàriament a les illes Britàniques i al nord d'Europa, mostren com les dones experimenten desavantatges tant en la creació com en la gestió d'empreses (Carter 2000; Marlow 2002; Read 1994; Coleman 2000; Holmquist & Sundin 1988; Martins [*et alii*] 2002; Neergaard [*et alii*] 2006).

Les seves empreses es caracteritzen, en relació amb les dels homes, per factors com: baixa capitalització, baixa rendibilitat, concentració sectorial i estereotips negatius, com falta de credibilitat o menys ambició de les seves metes estratègiques (Shaw [*et alii*] 2001; Rosa & Hamilton 1994; Aldrich [*et alii*] 1989; Bird & Sapp 2004; Chinchilla 1997; Chinchilla [*et alii*] 1999; Diaz 2007; Ehlers & Main 1998; Singh [*et alii*] 2001; Birley [*et alii*] 1989; Morales & Rahe 2007). La literatura apunta que aquestes característiques estructurals són les que expliquen per què és menor el nombre d'empreses dirigides per dones que es registren com a societats que experimenten un creixement ràpid o que busquen finançament bancari (Carter & Brush 2004; Anna [*et alii*] 1999; Carter [*et alii*] 2006; Rosa [*et alii*] 1996; Back-Gellner [*et alii*] 2003).

L'explicació d'aquestes característiques o la situació de desavantatge de les dones en l'adquisició de recursos, els quals són necessaris per crear i dirigir un negoci amb èxit, es troba, tenint en compte la distribució desigual de recursos, en els factors principals següents: en primer lloc, la necessitat de buscar fórmules alternatives de conciliació de la vida laboral i familiar condueix a les dones a tenir més propensió cap a l'autoocupació que els homes (Gardiner 1997; Williams 2004; Taylor & Kosarek 1995; Fielden [*et alii*] 2003; Baines [*et alii*] 2003; Parasuraman [*et alii*] 1996). No obstant això, les motivacions per a l'autoocupació d'homes i de dones són

diferents, ja que la situació de partida respecte a la relació entre treball productiu i reproductiu és diferent, perquè tot i que que les dones s'incorporen progressivament al mercat de treball, com a contrapartida els homes no s'incorporen al mateix ritme en el repartiment del treball domèstic (Boden 1996, 1999, 1999b; Caputo & Dolinsky 1998; Connely 1992).

L'Institut de la Dona (2005) assenyala, per exemple, que un 55% de les dones ocupades espanyoles reconeix l'existència de dificultats per conciliar la vida familiar i laboral, i gairebé un 33% del total de la mostra assenyala que la dona ha de treballar menys hores que l'home amb la finalitat que pugui ocupar-se de les responsabilitats familiars. Això explica que les dones ocupades dediquin un 111% més de temps que els homes a les tasques domèstiques, 3 hores i 10 minuts diaris davant d'una hora i mitja. Per això, encara avui, les dones continuen sent el suport de la reproducció social i assumeixen els costos de la conciliació familiar i laboral, ja que la cura dels nens està principalment organitzada des d'una perspectiva privada en lloc de resoldre aquesta problemàtica mitjançant l'oferta de serveis públics de benestar. Així, també pel GEM (2008), a Espanya, l'absència de sistemes de conciliació de la vida familiar i laboral efectius constitueix una de les principals traves de les emprenedores davant dels seus homòlegs masculins.

Per això, es planteja que el treball no remunerat, com ara tenir cura dels nens o exercir la feina de la llar, és un aspecte social de qualsevol economia que hauria d'estar reconegut (Duran 1988, 1995, 2000b; Folbre 1994, 2001; Benería 1994, 2007; Marlow & Patton 2005, 2005b; Fenwick & Hutton 2000). Com afirma Borderías (1993: 53), «contràriament a les tesis més esteses, segons les quals el desenvolupament del consum de masses i la intervenció de l'Estat vindrien a assumir una gran part dels treballs desenvolupats tradicionalment en la família, aquest desenvolupament ha mostrat, però, l'enorme quantitat de treball necessari per fer accessibles aquests serveis i prestacions a les famílies»; enorme treball que ha portat, en l'última dècada, a realitzar esforços per fer visible i comptabilitzar el treball de les dones, i que ha estat un dels eixos principals «d'elaboració teòrica i d'acció política de les organitzacions feministes i de dones» (Rodríguez [*et alii*] 1996: 121).

Aquesta quantificació econòmica del treball va demostrar que afavoria la seva valoració social; ara bé, valorar el treball domèstic «exclusivament des d'aquesta perspectiva suposa admetre com a únic referent possible l'economia de mercat, que defensa una organització social l'eix de la qual

és l'obtenció de benefici i l'individualisme més implacable»(Assemblea Feminista de Madrid 2001: 468). Com argumenta Pérez Orozco (2007: 101), la immediata reducció que es fa dels treballs no remunerats al treball domèstic fa que la dicotomia treball/no-treball es traslladi «a un nou binomi treball assalariat/treball domèstic. D'altra banda, també de forma immediata es passa a parlar dels efectes del repartiment del treball domèstic en el treball assalariat de les dones, és a dir, l'objectiu és comprendre no tant aquest treball en la seva diferència o especificitat, sinó les desigualtats en el mercat, que són les considerades realment rellevants. Finalment, el treball domèstic serà un afegit que, en cap cas, qüestionarà la rellevància dels mercats i que, en última instància, no serà capaç de descentrar-los».

Les investigacions internacionals suggereixen que hi ha una correlació positiva entre el nombre de fills i la probabilitat de creació d'empreses per part de dones, especialment durant la infància dels fills (Boden 1999, 1999b; Caputo & Dolinsky 1998; Connely 1992; Powell & Mainiero 1992; Greenhaus & Parasuraman 1999). Algunes investigacions, a partir d'aquest resultat, han inferit que l'opció de l'autoocupació està positivament relacionada amb el treball domèstic, derivat de les càrregues familiars (Boden 1999b; Shelton 2006; Baines & Weelock 2000). L'autoocupació es valora positivament per la seva flexibilitat en la quantitat, el temps i el lloc de treball (Hildebrant & Williams 2003); flexibilitat que, suposadament, permet una conciliació més gran entre vida laboral i familiar. No obstant això, malgrat que la conciliació entre vida laboral i familiar pot ser una motivació per a l'autoocupació, altres investigacions mostren com aquesta estratègia pot tenir efectes no desitjats, i reduir, finalment, el temps total destinat a la cura dels fills (Baines [*et alii*] 2003).

En una investigació realitzada a partir del panell de llars de la Unió Europea amb dades relatives a vuit països, Williams (2004) indica que, tant en el cas d'homes com de dones, la principal variable explicativa de la perdurabilitat en la situació d'ocupats i ocupades per compte propi és la quantitat de temps dedicat a aquesta activitat remunerada. Pel que fa a la cura dels fills, els resultats són diferents entre homes i dones. Mentre que en el cas dels homes, el nombre de fills té un efecte positiu sobre la permanència en l'autoocupació, en el cas de les dones té un efecte insignificant, encara que de direcció negativa en l'agregat dels països analitzats.

En canvi, quan observem per separat els diferents països, observem al sud d'Europa com el nombre de fills té un efecte negatiu sobre la durada de l'autoocupació, fet que ens remet, d'acord amb l'autor, a les diferèn-

cies de protecció dels estats de benestar i, seguint Torns (2005: 21), a les mancances en serveis d'atenció a la vida diària (SAD) a Espanya; serveis que les especialistes britàniques consideren com un factor fonamental, reconeixible sota el lema «*social care*», en qualsevol estat de benestar que es preï de ser-ho. En qualsevol cas, «queda clar que, des del principi, les polítiques de conciliació sorgeixen lligades a la promoció de l'ocupació femenina a la UE. I que els països membres les promouen, amb més o menys encert, per pal·liar les conseqüències derivades d'aquesta major participació laboral femenina a la qual s'han compromès». Són, però, tal com mostren algunes anàlisis, mesures deutores d'una lògica productivista, «on l'ocupació i la disponibilitat laboral són l'únic horitzó que importa». Meulders, després d'analitzar el disseny que orienta aquestes estratègies d'ocupació, afirma que no estan ni tan sols ben orientades. Segons el seu parer, el reclam d'una flexibilitat laboral necessària per assolir les cotes d'ocupació femenina proposades redunda en més precarietat laboral de les dones. I, així mateix, recorda que aquesta situació no millorarà amb les polítiques de conciliació de la vida laboral i familiar ideades.

Observem, doncs, que si bé les motivacions per optar per l'autoocupació poden ser elevades, hi ha restriccions d'ordre institucional rellevants, ja que les institucions defineixen el que els actors poden fer, què se n'espera, què han de fer i què els resultaria més avantatjós. D'aquesta manera, donen estabilitat i fan previsible la interacció econòmica (Dallago 2000). Aquestes restriccions tenen a veure amb el gènere de les empresàries (Ferguson & Durup 1997), ja que les dones que trien crear un negoci no estan exemptes de tenir un doble paper com a empresàries i «mestresses de casa» (Marlow 1997; Brush [*et alii*] 2004).

Restriccions que deriven que el món familiar no té reconeguda ni negociació col·lectiva ni agents socials en conflicte. En canvi, l'harmonia i la felicitat dels implicats solen ser els imaginaris mítics de referència. El conflicte derivat de la divisió sexual del treball, que té com a escenari la llar-família, és amagat o negat. O quan surt a la llum tendeix a ser entès com un assumpte privat. Les tasques domèstiques i de cura de les persones que duen a terme les dones de la família, al llarg de tot el seu cicle de vida, no solen ser considerades com a treball, llevat que les realitzin persones contractades. I la jerarquia patriarcal que emmarca aquesta situació ha estat més capaç de reduir el seu impacte en sentit vertical (entre progenitors i fills) que en sentit horitzontal (entre els membres de la parella) (Bimbi 1989). Tot un conjunt d'arguments i de factors «que no semblen els

més propicis per afrontar amb èxit la conciliació, tal com està plantejada. A no ser, que es reclami la necessitat que les dones conciliïn com a solució al manteniment de l'ordre establert, des de la més estricta correcció política. Ja que, només així, els subjectes masculins continuaran gaudint de la màxima disponibilitat laboral. I es confiï, així mateix, que sempre hi haurà dones en posició d'extrema subordinació social i familiar, les de classe treballadora, i més si són immigrades, per resoldre els inconvenients que aquesta conciliació planteja» (Torns 2005: 18).

En segon lloc, la trajectòria laboral de les dones com a assalariades condiciona notablement els orígens i el desenvolupament dels seus projectes empresarials. Destaquen problemes motivats pel «sostre de vidre» que afecten les seves carreres professionals. En aquest punt, cal afegir que aquest «sostre de vidre» ha contribuït a limitar les seves competències d'alt nivell de gestió de negocis com a assalariades tant en competències com en capital social o relacional (Halford & Leonard 2001; Verheul [*et alii*] 2002; Weiler & Bernasek 2001). El capital social està arrelat en les xarxes i en les relacions socials i associat positivament a la supervivència i al creixement. I és que la metàfora de «l'arrelament social» (*embeddedness*) plantejada per Aldrich i Zimmer (1986) planteja que l'empresariat es troba immers en una xarxa social que proporciona tant confiança com contactes, consell, suport i altres recursos que permeten promoure el creixement de les empreses.

Per tant, el capital social es fonamenta en la premissa que una xarxa afegeix valor als seus membres en permetre'ls accedir als recursos que estan immersos en aquesta. Nahapiet i Goshal (1998) defineix el capital social com una suma dels recursos actuals i potencials que els individus obtenen de les seves relacions amb altres. El capital social, en altres paraules, «reflecteix l'ampli rang de beneficis que els individus obtenen de les relacions interpersonals amb altres, tant dins com fora de la seva organització» (Díaz 2008: 62).

La subordinació laboral de les dones és essencial en aquest debat, ja que constreny les oportunitats que les dones tenen per desenvolupar el capital econòmic, cultural i social necessari per a la creació d'empreses (Breitenback 1999). La subcapitalització financera (Carter & Rosa 1998) és, en aquest sentit, paradigmàtica. La situació de subordinació de les dones en el mercat de treball limita la seva capacitat per generar estalvi i generar historials de crèdit atractius per a les institucions financeres (Carter & Kolvereid 1997; Greene [*et alii*] 2000). Per això, les dones acaben disposant d'una capitalització menor respecte als homes a causa de la seva menor

credibilitat davant les institucions financeres (Marlow & Patton 2005b). Les limitacions financeres operen conduint les preferències de les dones cap a sectors de baixa capitalització econòmica i limitades expectatives de guanys, com el sector de serveis intensius en mà d'obra.

Es produeixen, per tant, processos de concentració en el sector serveis i venda al detall, que juntament amb la menor capitalització econòmica de partida, tenen menys expectatives de creixement i retorn de la inversió (Meagan [*et alii*] 1994). Els desavantatges respecte als homes, per tant, es relacionen no només amb la seva relació amb el treball reproductiu, sinó també amb la seva trajectòria com a assalariades. La combinació dels factors anteriors condueix a una propensió més gran a establir negocis en sectors poc rendibles, intensius en mà d' obra i amb elevada competència, factors que acaben reforçant la imatge negativa de les potencialitats d'èxit i de capacitat per identificar oportunitats de les dones empresàries (Carter [*et alii*] 1997).

La perspectiva de l'economia del gènere argüeix que la discriminació es pot combatre a través de la intervenció pública per mitjà de l'eliminació de les barreres estructurals a l'avenç de les dones en l'economia, igualant el terreny de joc. En aquest sentit, l'acció de l'Estat, que garanteix l'educació meritocràtica, promou lleis antidiscriminatòries i d'igualtat salarial, eliminaria les barreres que resten oportunitats a les dones en el conjunt de l'activitat socioeconòmica. Bryson (2003) fa una revisió de la crítica a aquesta perspectiva, en la qual destaca que aquesta no dóna compte del model normatiu masculinitzat d'interacció socioeconòmica. Sobre això, tres dècades després de la implementació de la legislació antidiscriminatòria al Regne Unit, àmbit geogràfic on trobem la major part de l'evidència empírica disponible relativa a la creació d'empreses i gènere, les dones continuen assumint la major part del treball domèstic, mentre que la segregació ocupacional continua operant negativament per l'estatus de les dones (Maushart 2001).

La forma en què es combina segregació ocupacional i treball domèstic, continua actuant com a impediment a les dones emprenedores a acumular credibilitat i el conjunt de capitals que els permetin incorporar-se adequadament a aquest procés (Marlow 2002). Aquests dos factors —assenyala Díaz (2008: 26)—, «limiten les seves oportunitats d'adquirir capital humà, social i financer, fet que dóna lloc a un negoci amb baixos beneficis, en les branques d'activitat més massificades i amb incertes perspectives de futur. Per tant, dur a terme una activitat empresarial no protegeix les dones de l'efecte de la caracterització de gènere i la consegüent discriminació».

D'altra banda, Verheul i Thurik (2001), basant-se en les creences de gènere, observen com aquestes s'utilitzen per explicar els menors nivells d'èxit en les empreses creades per dones, és a dir, les barreres no es dissipen quan la fase de creació d'empresa finalitza amb èxit (Marlow & Strange 1994; Chel & Barnes, 1998; Boden & Nuccio 2000). En general, els raonaments es basen en dos grans hipòtesis: 1) les que es recolzen en la idea que és evident la discriminació cap a les empresàries en el món dels negocis, raó anomenada «hipòtesi de l'efecte de gènere», i 2) les que es recolzen en l'existència de diferències en la forma d'actuar i d'afrontar la seva activitat professional per part de les empresàries, és a dir, la «hipòtesi del perfil femení». La hipòtesi del perfil femení està recolzada per l'existència d'una diversitat de models en la forma de ser empresària.

Sobre això, Goff i Scase (1985) van elaborar una tipologia de dones empresàries basant-se en dos factors: el seu ajust a les idees empresarials convencionals —individualisme i autoconfiança— i la seva voluntat d'acceptar els rols de gènere que tradicionalment s'han adjudicat a les dones. De la combinació dels nivells alt i baix d'aquests factors s'obtenen quatre categories: 1) convencionals (molt compromesos amb els ideals empresarials i amb els rols de gènere), innovadores (alts ideals empresarials i poca acceptació dels rols de gènere), domèstiques (organitzen la seva vida en funció de la seva situació familiar) i radicals (baix en tots dos factors).

Cromie i Hayes (1988: 87-113) exposen la següent classificació de dones empresàries:

1. Les emprenedores innovadores. El primer grup de dones són les anomenades innovadores, perquè fan servir la propietat de forma positiva per desenvolupar les seves carreres laborals. La majoria d'elles no tenen fills (aquesta constitueix una de les diferències més significatives respecte a la resta d'empresàries), i entre elles és més elevada la taxa de divorciades. Les que tenen descendència descarreguen les tasques de la seva cura sobre terceres persones, de manera que no han de restringir les seves carreres com a conseqüència de les necessitats dels fills i filles. Moltes d'elles han assolit nivells alts en la direcció d'empreses. En aquest grup són més abundants que entre altres empresàries les que es dediquen amb èxit a activitats tradicionalment considerades «masculines», com el màrqueting, la informàtica o la direcció de la producció.

Entre les raons que les han motivat per crear la seva empresa estan, en ordre de prioritat: 1) el desig de més autonomia; 2) la pretensió d'aconseguir alguna cosa; 3) la recerca d'un model d'evitar la insatisfacció laboral;

4) la insatisfacció amb les seves carreres; 5) la major compensació monetària, i 6) el fet de passar més temps amb els seus fills. Estan millor formades, en termes directius i tècnics, que la resta d'empresàries, tenen una mitjana de 7,8 anys d'experiència en un negoci similar al que elles pretenen començar i només el 21% té experiència d'aquest tipus. Tenen bona imatge de les destreses essencials necessàries per fundar el negoci i el major nivell de qualificació educativa entre els diversos grups d'empresàries. Igual que en els altres dos blocs, tenen poca experiència prèvia com a empresàries, i molt poques van iniciar el negoci en societat. No han estat induïdes a ser empresàries per una situació laboral molt deficient. Els seus valors d'èxit i el control intern són similars als d'altres empresàries. La majoria rebutgen els papers femenins convencionals i estan molt compromeses amb l'assoliment personal a través de l'èxit en els negocis. Les seves motivacions, històries laborals i coneixement de la propietat dels negocis, no difereix de forma significativa de la dels seus homòlegs masculins.

2. Propietàries «dualistes». Les dualistes han aconseguit un bon nivell de progrés en les seves carreres, principalment en ocupacions tradicionalment «femenines». Tenen al voltant de 30 anys, i estan casades o divorciades i amb fills. Per elles, és molt important disposar d'un treball remunerat i consideren que la propietat els ofereix més flexibilitat que les carreres organitzatives convencionals, que permet combinar tots dos papers. No volen avançar més en les seves carreres professionals, però tampoc retirar-se per complet del món del treball remunerat; es dediquen menys al sector industrial i més al de serveis que les empresàries innovadores. Els negocis que han emprès tenen menys possibilitats de creixement i ocupació sostingut que els de les innovadores. Per elles, és molt important l'autonomia i l'assoliment, però, a diferència de les innovadores, volen dedicar més temps als seus fills. Tenen una mitjana de 6,1 anys d'experiència prèvia en el tipus de negoci que han creat. Les seves qualificacions acadèmiques són inferiors a les de les innovadores, encara que estan ben preparades, especialment en l'àrea professional. Els seus valors d'èxit i de control intern són una mica inferiors als de les innovadores. Continuen desenvolupant les seves carreres després del matrimoni i d'haver tingut fills.

3. Propietàries «que tornen». Aquest grup d'empresàries interromp la seva carrera professional per tenir i cuidar els seus fills. Fins i tot algunes d'elles van tornar intermitentment a la feina i el van abandonar de nou quan van tenir un altre fill. La majoria d'elles no van expressar insa-

tisfacció pel seu paper de mestresses de casa. Són empresàries casades, majoritàriament amb homes d'alt nivell econòmic, o divorciades. Tenen una edat mitjana de 41 anys. Algunes d'elles creen la seva empresa per necessitats econòmiques. Tanmateix, la majoria posen en marxa la seva empresa per insatisfacció personal. Els seus marits no solen oferir molta ajuda en el seu treball empresarial. El desenvolupament de les carreres professionals d'aquest grup d'empresàries és més aviat feble. Constitueixen el grup pitjor format. Tenen una mitjana de només quatre anys d'experiència prèvia en el tipus de negoci que han emprès, i el seu nivell d'experiència directiva és molt baix. La seva percepció del paper emprenedor és feble. En els valors d'èxit i control intern tenen les puntuacions més baixes. La seva vida familiar i laboral reflecteix el cicle tradicional d'ocupació femenina.

Junquera (2008: 30) argumenta que la classificació anterior no serveix per al cas d'Espanya, ja que no considera que en societats «com la nostra la creació d'una empresa pot ser també un mecanisme per millorar la seguretat personal, és a dir, la seva motivació principal és trobar un mitjà de vida que el mercat de treball per compte d'altri no ofereix o que ho fa en condicions molt deficients. En particular, dins d'aquest grup s'ha de considerar el paper de les dones divorciades i de les joves que busquen la seva primera feina, que solen observar que el mercat de treball mima més als seus homòlegs masculins». Basant-se en aquesta argumentació, aquesta autora distingeix els tres grups següents: 1) dones que han creat una empresa a causa de raons de bloqueig social, especialment a la barrera que suposa l'anomenat «sostre de vidre»; 2) dones que creen una empresa per gaudir d'independència econòmica i de realitzar allò que més els agrada, i 3) dones que creen una empresa perquè és la seva única alternativa a la desocupació i a la penúria econòmica.

Finalment, atès que l'activitat empresarial no és neutra al gènere, cal destacar que, juntament amb la participació més gran en l'activitat productiva de les dones emprenedores, es produeix un transvasament del treball reproductiu que realitzen cap a altres dones (Parella 2005b, 2003). I és que dins de l'esfera econòmica, les dones migrants ocupen els esglaons més baixos i amb menors possibilitats de promoció; per tant, de reconeixement social. Dones que, en gran mesura, realitzen aquests treballs en l'espai domèstic, la qual cosa les invisibilitza encara més. Com comenta el Col·lectiu IOÉ (2001: 718), «són les diferències de gènere, nacionalitat i classe les que apareixen com més decisives per a explicar les modalitats d'inserció laboral».

Pérez Orozco (2007: 208) apunta que, els qui més responsabilitats, sobre la cura de la vida, assumeixen en una societat que té als mercats en el seu epicentre, «tenen també més riscos socials (d'exclusió, precarietat, pobresa, etc.), perquè suposa estar situada, d'una o altra manera, en un o un altre grau, a la part invisible de l'estructura socioeconòmica, amb els elements de no-poder que això comporta: absència de remuneracions, de prestacions associades, de cobertura legal, de reconeixement social, etc. D'aquí es deriva una conclusió política clara: el problema de fons percebut en analitzar la situació de les dones en el sistema econòmic no és el repartiment per gèneres que els lliga a la part invisible de l'iceberg, sinó l'existència mateixa d'aquesta estructura que necessita d'una immensa quantitat d'activitat oculta per mantenir-se. Per aquest motiu es considera que la «conciliació» de les dues esferes d'activitat femenina és tan impossible com falsa és la «resolució» del conflicte de lògiques, que no és més que una ocultació del conflicte».

# 3. Aspectes metodològics de la investigació

## 3.1 Objectius i hipòtesis de partida

Hi ha investigacions que qüestionen la necessitat que els programes i les polítiques per estimular l'activitat emprenedora hagin de diferenciar-se en funció del gènere, de manera que troben més similituds que diferències en el procés de creació (Alses & Ljunggien 1998). Altres, però, estan a favor d'aquesta diferenciació, i argumenten que les dones creen empreses amb diferents condicions socioculturals (Ehlers & Main 1998; Díaz 2007). La nostra recerca es recolza en aquest últim plantejament en el sentit genèric en què les dones tenen més dificultats per aconseguir la plena participació, en igualtat de condicions que els homes, en l'activitat productiva i professional, com a activitat remunerada i amb reconeixement social. Aquest fet general contextualitza la diferent presència de dones i homes a la creació i desenvolupament de les empreses derivades universitàries.

La hipòtesi general de la investigació es formula en els termes següents: la situació que ocupen homes i dones en la divisió sexual del treball afecta la major o menor presència de dones com a impulsores d'oportunitats de negoci empresarial en el si de les universitats. En aquest sentit, la menor dedicació de temps real dels homes al treball reproductiu, redunda en una orientació més gran a l'assoliment econòmic per part dels homes universitaris.

Es tracta de confirmar si l'estratègia de creació d'una empresa derivada té relació amb la major o menor dedicació de part del temps total de les persones destinat al treball reproductiu. Complementàriament, s'haurà de comprovar si les polítiques universitàries conduents a la generació d'empreses derivades incorporen estratègies orientades a aconseguir

la plena participació en l'activitat productiva i professional de les dones malgrat la seva major dedicació al treball no estrictament professional.

Com ja hem explicitat anteriorment, aquesta investigació analitza les empreses derivades generades en les universitats catalanes i per les universitats catalanes i pretén conèixer si les dones i els homes gaudeixen de les mateixes oportunitats a l'hora de crear aquest tipus d'empreses. Aquest objectiu es pot formular en altres termes en forma d'interrogant: per què hi ha una presència masculina més gran tant en la generació de les empreses derivades com en el seu desenvolupament posterior? La hipòtesi que formulem per tal d'explicar aquesta presència desigual d'homes i dones és la persistència de la divisió sexual del treball que es tradueix que els homes tenen una orientació més gran a l'assoliment personal de fites econòmiques en el mercat, mentre que, en el cas de les dones, aquesta orientació es veu restringida pel fet d'ocupar un paper central en el treball reproductiu.

La novetat de la recerca no està tant en la mateixa hipòtesis formulada sinó en l'àmbit on vol provar-se la hipòtesi, és a dir, en les universitats i les empreses generades per si mateixes com a derivades.

## 3.2 Fases i estratègies d'investigació

Per aconseguir aquests objectius, la investigació s'ha dut a terme en tres fases ben diferenciades. La recerca té un disseny en el qual es combinen les tècniques quantitatives i les tècniques qualitatives. La utilització de les diferents tècniques està en consonància amb les fases de les quals consta la investigació.

*1a fase:* Per a la primera fase s'ha fet una selecció de dones investigadores amb una trajectòria professional consolidada (la totalitat de les entrevistades són directores d'un grup de recerca consolidat), distribuïdes per les diferents universitats públiques catalanes. A aquesta selecció de persones se'ls ha fet una entrevista semiestructurada de caire exploratori. Amb aquestes entrevistes es pretenia obtenir un coneixement més gran de les estructures i processos vinculats a la creació d'empreses derivades. També es pretenia obtenir un coneixement més gran de la dimensió de gènere i les seves característiques dins un àmbit tan complex com el de la recerca universitària. Aquestes entrevistes també han servit per explorar alguns elements que cal contrastar amb les altres dues fases. En l'anàli-

si, les entrevistes apareixen codificades amb l'acrònim EDD (entrevista a dona directora) seguit d'una numeració.

*2a fase:* Per a la segona fase s'ha realitzat una enquesta a totes les empreses derivades universitàries de Catalunya. L'univers per a la realització de l'enquesta estarà format per totes les empreses derivades actives creades per les universitats catalanes. Per obtenir informació completa d'aquest univers, en una fase prèvia, s'ha buidat i contrastat la informació disponible a les diferents oficines de transferència i innovació, o equivalents, de cadascuna de les universitats catalanes, D'aquesta forma, s'ha aconseguit un llistat complet i contrastat de les empreses derivades universitàries actualment actives de les universitats catalanes.

L'enquesta s'ha dissenyat sota la modalitat de qüestionari i s'ha distribuït via correu electrònic, atesa la dispersió territorial de les empreses que calia enquestar. L'enquesta ha estat dirigida a l'univers complet d'empreses derivades generades per les universitats. Per tant, no hi ha hagut estrictament una selecció mostral, sinó que l'objectiu ha estat el d'abastar el nombre més gran possible d'empreses que formen l'univers poblacionald'empreses derivades.

L'univers poblacional de les empreses derivades d'universitats catalanes és de 103 casos i té la distribució territorial següent:

**Taula 1: Empreses derivades actives a Catalunya**

| *Universitats* | *Empreses derivades* |
|---|---|
| Universitat Autònoma de Barcelona | 33 |
| Universitat de Barcelona | 13 |
| Universitat de Girona | 4 |
| Universitat de Lleida | 2 |
| Universitat Politècnica de Catalunya | 35 |
| Universitat Pompeu Fabra | 4 |
| Universitat Ramon Llull | 3 |
| Universitat Rovira i Virgili | 9 |
| TOTAL | 103 |

Font: Elaboració pròpia.

A partir de les dades recollides per l'enquesta, s'ha fet una anàlisi de les dades amb un doble objectiu. En primer lloc, analitzar les característiques generals de les empreses derivades, a partir de diferents variables

recollides en el qüestionari. En segon lloc, analitzar el perfil dels emprenedors i emprenedores d'aquestes empreses, atenent a les seves diferències en funció de la dimensió de gènere. Aquesta informació ha permès contextualitzar l'anàlisi posterior de les entrevistes en profunditat.

*3a fase:* Per a la tercera i darrera fase, s'ha fet una selecció d'homes emprenedors i dones emprenedores del total d'empreses enquestades. A aquesta selecció d'emprenedors i emprenedores se'ls ha fet una entrevista en profunditat amb l'objectiu d'aprofundir en les seves percepcions sobre el fenomen de l'emprenedoria en un àmbit tan específic com el de les empreses derivades, així com en la relació entre treball productiu i treball reproductiu i les seves implicacions. En l'anàlisi les entrevistes apareixen codificades amb l'acrònim EDE (entrevista a dona emprenedora) i l'acrònim de EHE (entrevista a home emprenedor) seguit d'una numeració.

L'objectiu d'aquesta fase ha estat aprofundir en les hipòtesis de partida d'aquesta investigació i que tenen a veure amb l'impacte de la divisió sexual del treball en la desigual presència d'homes i dones en la generació de les empreses derivades, focalitzant l'atenció en les percepcions que d'aquesta relació tenen els homes i dones responsables d'empreses derivades. El que s'ha buscat en aquesta fase ha estat arribar a tenir un determinat coneixement de les trajectòries formatives i laborals dels homes i dones fundadors d'empreses derivades, coneixement que al nostre parer pot ajudar a comprendre millor la relació entre la divisió sexual del treball i la creació d'oportunitats de negoci derivades de la generació del coneixement.

# 4. Contextualització estadística: algunes dades d'interès

Aquest apartat vol apropar-se de forma molt sintètica a la situació, d'una banda, d'homes i dones al mercat de treball (i, particularment, respecte a l'emprenedoria, a homes i dones a l'àmbit de la recerca i la universitat); i, d'una altra banda, de la transferència de coneixement i la creació d'empreses derivades tant a Espanya com a Catalunya. Les dades aportades tenen un caire relativament general, atesa la manca de disponibilitat de dades desagregades sobre Catalunya i en l'àmbit de les mateixes universitats. Les dades aquí referides s'han extret fonamentalment d'Eurostat, de l'Institut Nacional d'Estadística, a partir de diferents enquestes, com l'Enquesta de Població Activa, l'Enquesta d'Estadística sobre activitats d'I+D, l'Enquesta sobre Recursos Humans en Ciència i Tecnologia, l'Estadística d'Ensenyament Universitari, l'Enquesta d'Usos del Temps. També s'han fet servir els últims informes del Global Entrepreneurship Monitor, així com els diferents informes de la RedOtri, elaborats per a diferents anys per la Conferència de Rectors d'Universitats Espanyoles (CRUE). A més, s'han utilitzat els informes monogràfics següents: l'informe elaborat per l'Associació Catalana d'Universitats Públiques (ACUP) d'octubre de 2011 (*Impacte de les universitats públiques catalanes a la societat*); l'informe *Mujer y Ciencia. La situación de las mujeres investigadoras en el sistema español de ciencia y tecnología*, elaborat per la Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología; el informe *Libro Blanco. Situación de las Mujeres en la Ciencia Española*, editat pel Ministeri de Ciència i Innovació. L'objectiu d'aquest apartat només és aportar algunes dades secundàries sobre l'àmbit de les empreses derivades.

## 4.1 Gènere i mercat de treball

### *4.1.1 Activitat econòmica*

Abans de parlar específicament d'homes i dones respecte a l'emprenedoria, resulta convenient donar algunes pinzellades sobre la relació entre homes i dones al mercat de treball. Particularment, respecte a la seva relació amb l'activitat i l'ocupació.[3] Segons la Taula 2, podem observar que, per a la població de 16 a 64 anys, a Catalunya, hi ha una relació desigual d'homes i dones respecte al nivell d'activitat. Tant abans com després de la crisi, els homes tenen més presència com a població activa. Per a cadascun dels anys escollits, poc més de 8 de cada 10 homes serien considerats homes actius. Les dones actives, en canvi, suposen uns 20 punts percentuals menys respecte als homes. Tot i així, el 2010, any escollit com a referència del període postcrisi,[4] podem observar que les diferències s'han reduït considerablement. Així, mentre que el 84,7% dels homes entre 16 i 64 anys són considerats homes actius, les dones actives arriben al 70,9%, la qual cosa suposa una diferència de 14 punts percentuals. Si atenem a la variació de les taxes d'activitat per a cada col·lectiu, podem observar la clara progressió del col·lectiu femení respecte al col·lectiu masculí. Aquesta progressió és resultat de dos factors. El primer, la mateixa capacitat de progressió del col·lectiu femení respecte al mercat de treball, que es veu traduïda en una incorporació al mercat de treball més acusada al darrers anys que el col·lectiu masculí. Per al període de precrisi, la diferència entre uns i altres és de 10 punts de variació. El segon factor està relacionat amb la crisi i les seves conseqüències en sectors altament masculinitzats, com el sector de la construcció, entre altres. Si comparem 2006 amb 2010, veiem que el creixement del nivell d'activitat dels homes és negatiu, mentre que el creixement femení, tot i que es redueix a la meitat, manté la mateixa tendència dels anys anteriors. De fet, la xifra de població activa (en nombres absoluts) per a la població masculina s'ha mantingut pràcticament igual, només amb un lleuger augment de 5.000 individus.

---

3 En qualsevol estudi que tracti la relació entre homes i dones al mercat de treball, la dimensió de la inactivitat i l'atur resulten significatives a l'hora de definir la posició que tenen aquests dos col·lectius dins el mercat de treball. En aquest apartat, però, hem optat per obviar aquestes dues dimensions i centrar-nos en el nivell d'activitat i ocupació per passar a tractar la relació d'homes i de dones respecte a l'emprenedoria.

4 Més que parlar de període postcrisi, seria més adient parlar en termes de període pròpiament de crisi. En qualsevol cas, l'altra nomenclatura la farem servir per diferenciar aquest període del període anterior a l'inici de la crisi econòmica i financera (2007-2008) i que anomenarem com a *període precrisi*.

**Taula 2: Taxa d'activitat, població activa i variació (16-64 anys). Catalunya. 2001-2006-2010**

| | | *2001* | *2006* | *Variació (%)* | *2010* | *Variació (%)* |
|---|---|---|---|---|---|---|
| *Taxa d'activitat* | *Homes* | 84,1 | 85,8 | 2,0 | 84,7 | -1,3 |
| | *Dones* | 59,7 | 66,9 | 12,1 | 70,9 | 6,0 |
| *Població activa* | *Homes* | 1.805.700 | 2.065.300 | 14,4 | 2.071.000 | 0,3 |
| | *Dones* | 1.268.400 | 1.563.600 | 23,3 | 1.709.500 | 9,3 |

Font: Elaboració pròpia a partir de l'Idescat.

Si ens fixem en la composició de la població activa per a homes i dones en funció del nivell d'estudis, podem observar com, per al col·lectiu femení, les dones amb estudis superiors suposen una proporció més gran respecte al total de dones actives, que respecte als homes actius. Així, quasi 4 de cada 10 dones actives (un 37,4%) tenen estudis superiors. Una xifra que supera en 8 punts la proporció d'homes actius amb estudis superiors (un 29,4%). Aquestes dades ens indiquen que, per al col·lectiu femení, els estudis suposen un factor significatiu a l'hora d'incorporar-se al mercat de treball.

**Taula 3: Població activa segons sexes i nivell formatiu. Catalunya. 2010**

| | *Homes* | | *Dones* | |
|---|---|---|---|---|
| | *Total (milers)* | *Percentatge* | *Total (milers)* | *Percentatge* |
| Fins estudis primaris | 434,8 | 20,8 | 273,7 | 15,9 |
| Estudis secundaris (1ªetapa) | 565,3 | 27,1 | 377,4 | 21,9 |
| Estudis secundaris (2ªetapa) | 475,5 | 22,8 | 429 | 24,9 |
| Estudis superiors | 613,8 | 29,4 | 645 | 37,4 |

Font: Elaboració pròpia a partir de l'Idescat.

### *4.1.2 Ocupació*

Respecte a les dades sobre ocupació, la tendència que observem resulta similar a les dades d'activitat, amb la diferència que, a partir de la crisi,

tots dos col·lectius pateixen un descens dels seus nivells d'ocupació, amb un descens molt més acusat per als homes. En termes generals, podem observar que, per a la població de 16 a 64 anys, la taxa d'ocupació del col·lectiu masculí supera en uns 20 punts els nivells d'ocupació del col·lectiu femení, tot i que el 2010, la forta davallada del col·lectiu masculí (un descens del 16,1%) fa que la diferència disminueixi fins als 10 punts. Durant el període precrisi, les dones van augmentar considerablement la seva taxa d'ocupació, amb un augment de més de 300.000 dones més el 2006. El 2010, mentre que la població ocupada masculina va disminuir en quasi 300.000 homes (concretament 277.500 homes), la població ocupada femenina, en canvi, només va patir una disminució de 3.800 dones. Els factors explicatius no difereixen en excés respecte als nivells d'activitat d'homes i dones.

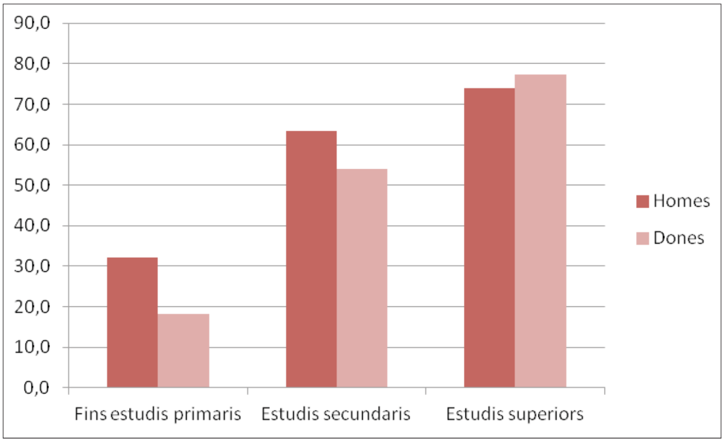
**Taula 4: Taxa d'ocupació, població ocupada i variació. Catalunya. 2001-2006-2010**

| | | *2001* | *2006* | *Variació (%)* | *2010* | *Variació (%)* |
|---|---|---|---|---|---|---|
| *Taxa d'ocupació* | *Homes* | 65,4 | 68,3 | 4,4 | 57,3 | -16,1 |
| | *Dones* | 41 | 48,1 | 17,3 | 46,3 | -3,7 |
| *Població ocupada* | *Homes* | 1.700.600 | 1.977.300 | 16,3 | 1.699.800 | -14,0 |
| | *Dones* | 1.125.300 | 1.441.500 | 28,1 | 1.437.700 | -0,3 |

Font: Elaboració pròpia a partir de l'Idescat.

Si observem les taxes d'ocupació segons el nivell formatiu tant per a homes com per a dones, podem veure que, per a estudis inferiors a estudis universitaris (estudis primaris i secundaris), els homes tenen uns nivells d'ocupació superiors a les dones amb mateix nivell d'estudis. En canvi, la dinàmica canvia quan parlem dels homes i dones amb estudis superiors o universitaris. Dins aquest nivell d'estudis, les taxes d'ocupació de dones i homes convergeixen, i les dones arriben a superar mínimament els homes.

**Figura 1: Taxa d'ocupació segons sexes i nivell formatiu. Catalunya. IV trimestre 2010**




Font: Elaboració pròpia a partir de l'Idescat i EPA (INE).

Si observem la composició de la població ocupada tant per a homes com per dones a Catalunya, veiem que, com en les dades sobre activitat, el percentatge de dones ocupades amb estudis universitaris és superior (un 40,3%) respecte al percentatge d'homes ocupats amb estudis superiors (un 32,6%). En definitiva, el nivell formatiu resulta molt determinant per a les dones a l'hora ser presents al mercat de treball (relació amb l'activitat) així com a l'hora de tenir una feina (relació amb l'ocupació). A més, si ho comparem amb el col·lectiu masculí, aquest relació és més acusada per al col·lectiu femení.

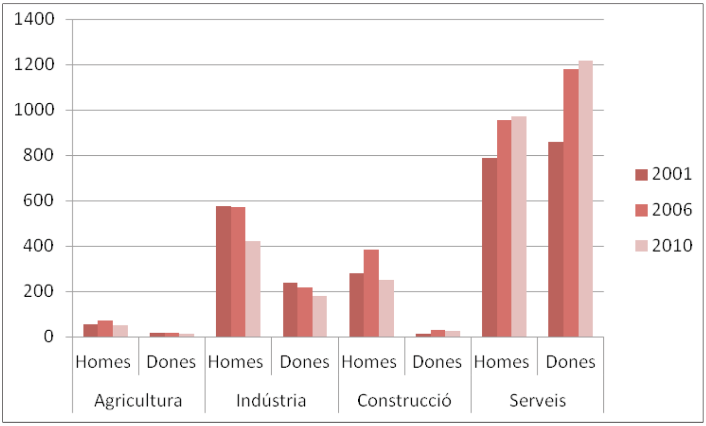
**Taula 5: Població ocupada segons sexes i nivell formatiu. Catalunya. 2010**

| | *Homes* | | *Dones* | |
|---|---|---|---|---|
| | *Total (milers)* | *Percentatge* | *Total (milers)* | *Percentatge* |
| Fins a estudis primaris | 314,9 | 18,5 | 209,2 | 14,6 |
| Estudis secundaris (1a etapa) | 428 | 25,2 | 288,1 | 20,0 |
| Estudis secundaris (2a etapa) | 402,8 | 23,7 | 361,1 | 25,1 |
| Estudis superiors | 554,1 | 32,6 | 579,2 | 40,3 |

Font: Elaboració pròpia a partir de l'Idescat.

La Figura 2 ens mostra la tendència actual de Catalunya respecte a la població ocupada d'homes i dones per sector d'activitat. Aquestes dades no mostren res nou respecte a la distribució d'homes i dones ocupats als diferents sectors d'activitat. Tant homes com dones estan ocupats majoritàriament al sector serveis, tot i que les dones apareixen lleugerament sobrerepresentades el 2001 i, amb més diferència, el 2006 i el 2010. La gràfica també ens mostra la sobrerepresentació dels homes a la indústria i, sobretot, a la construcció, malgrat la crisi d'aquest sector. La figura també ens mostra la tendència negativa d'aquests dos sectors, indústria i construcció (molt més acusat per als homes que per a les dones), en contraposició a la tendència positiva del sector serveis per ambdós col·lectius.

**Figura 2: Població ocupada segons sexes i sector d'activitat. Catalunya. 2001-2006-2010. Valors absoluts**

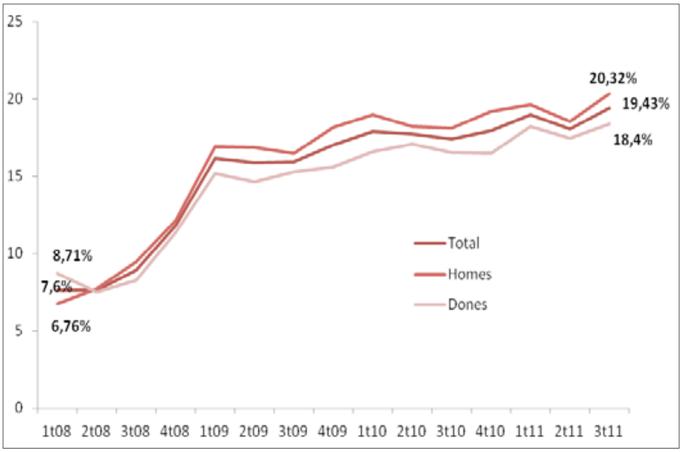



Font: INE.

Aquestes tendències diferents per a homes i dones, respecte a l'activitat i l'ocupació, estan condicionades, en part (tal com hem apuntat abans), per la diferent ubicació o distribució d'homes i dones en determinats sectors d'activitats, alguns dels quals han estat molt més sensibles a la crisi que altres. Aquesta concentració dels dos col·lectius en sectors diferents ha tingut les seves conseqüències directes en l'evolució del nivell d'atur, sobretot amb la crisi com a punt d'inflexió. Si observem la Figura 3, en el primer trimestre de 2008 la taxa d'atur femenina era superior a la masculina en 2 punts. A partir de la crisi, la tendència s'ha invertit i la taxa d'atur masculina és superior a la femenina en cadascun dels trimestres fins avui. A més, a

partir del primer trimestre de 2009 observem un augment de l'escletxa entre els nivells d'aturs d'ambdós col·lectius, i arriba a una diferència actual (tercer trimestre de 2011) de quasi 2 punts (1,92 punts de diferència).

**Figura 3: Evolució de la taxa d'atur a Catalunya (percentatges)**




Font: Elaboració pròpia a partir de l'EPA (INE).

### *4.1.3 Temps i treball*

Una altra dada interessant a l'hora d'estudiar les diferències entre homes i dones respecte al mercat de treball és la consideració dels diferents usos socials del temps. Des d'aquesta perspectiva, l'anàlisi va més enllà de les diferències entre homes i dones respecte a les variables tradicionals del mercat de treball (activitat, ocupació i atur, fonamentalment) i té en compte altres dimensions com el treball reproductiu o domesticofamiliar (segons la perspectiva teòrica utilitzada). És a dir, l'anàlisi aquí va més enllà del treball remunerat o productiu i inclou altres dimensions igualment importants a l'hora d'estudiar les diferències entre homes i dones al mercat de treball. Així, parlarem de temps de treball productiu, temps de treball reproductiu i temps d'oci o personal.

A Espanya, l'Enquesta d'usos del temps, realitzada per l'INE té com a objectiu principal obtenir informació sobre les dimensions del treball no remunerat, com la distribució de les tasques domèstiques i familiars, a més d'altres dimensions com la participació de la població en activitats culturals i d'oci. Aquesta enquesta té dues edicions, 2002-2003 i 2009-2010, que ens permet fer una comparativa entre aquests dos períodes.

De les dades que es desprenen de la taula, observem que, en l'àmbit espanyol, tot i que hi ha hagut una certa evolució en la distribució de l'assumpció de responsabilitats familiars entre homes i dones, aquestes continuen carregant amb la responsabilitat majoritària d'aquestes tasques. En els anys 2002-2003, el 70% dels homes realitzaven aquestes tasques davant del 92,7% de les dones. La inversió en temps dels homes va ser de 2 hores i 8 minuts, enfront de les 4 hores i 45 minuts de les dones. Durant el període 2009-2010, les diferències s'han escurçat molt lleugerament. Ara, el 74,7% dels homes dediquen una mica de temps a les tasques domèstiques i familiars enfront del 91,9% de les dones. La inversió en temps és de 2 hores i 32 minuts per ells front a les 4 hores i 29 minuts de les dones. Tot i que han disminuït les diferències, les dones continuen dedicant el doble del seu temps que els homes. Les dades sobre el treball remunerat indiquen una tendència contrària. Els homes hi dediquen més temps que les dones. En el període 2002-2003, els homes hi dedicaven una mitjana de 8 hores i 22 minuts, enfront de les 6 hores i 51 minuts de les dones. Durant el període 2009-2010, els homes dediquen 7 hores i 55 minuts enfront de les 6 hores i 43 minuts de les dones. Per tant, de les dades es desprèn que, tot i que ha variat relativament la distribució temporal, es manté el model tradicional de més dedicació masculina al treball remunerat i més dedicació femenina al treball domèstic i familiar.

**Taula 6: Persones que realitzen l'activitat en el dia i durada mitjana diària. Espanya. 2002-2003 i 2009-2010**

| *Activitats principals (Espanya)* | *2002-2003* | | | | *2009-2010* | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Homes* | | *Dones* | | *Homes* | | *Dones* | |
| | *% de persones* | *Durada mitjana* | *% de persones* | *Durada mitjana* | *% de persones* | *Durada mitjana* | *% de persones* | *Durada mitjana* |
| Cura personal | 100 | 11:24 | 100 | 11:21 | 100 | 11:33 | 100 | 11:26 |
| Treball | 43,3 | 8:22 | 25,2 | 6:51 | 38,7 | 7:55 | 28,2 | 6:43 |
| Estudis | 13,3 | 5:18 | 14,0 | 5:09 | 12,5 | 5:13 | 12,7 | 5:05 |
| Llar i família | 70,0 | 2:08 | 92,7 | 4:45 | 74,7 | 2:32 | 91,9 | 4:29 |
| Treball voluntari i reunions | 9,5 | 1:54 | 15,1 | 1:46 | 9,4 | 2:10 | 14,8 | 1:51 |
| Vida social i diversió | 66,2 | 2:18 | 67,4 | 2:09 | 56 | 1:54 | 59,3 | 1:43 |
| Esports i activitats a l'aire lliure | 42,7 | 2:12 | 38,1 | 1:43 | 42,7 | 2:03 | 36,9 | 1:40 |
| Aficions i jocs | 23,0 | 1:59 | 13,0 | 1:35 | 35,6 | 2:05 | 23,9 | 1:38 |
| Mitjans de comunicació | 86,8 | 2:48 | 86,0 | 2:28 | 88 | 3:06 | 88,7 | 2:49 |
| Trajectes i ús del temps no especificat | 86,9 | 1:27 | 81,0 | 1:21 | 86,8 | 1:25 | 81,6 | 1:21 |

Font: Elaboració pròpia a partir d'INE, Enquesta d'usos del temps.

Les dades per a Catalunya no mostren una variació significativa respecte a la mitjana espanyola. També observem una certa evolució de la distribució de l'assumpció de responsabilitats familiars entre homes i dones, però es manté el model tradicional. En el període 2002-2003, el 73,2% dels catalans realitzaven aquestes tasques davant del 91,6% de les catalanes. La inversió en temps va ser de 2 hores i 14 minuts davant de les 4 hores i 37 minuts de les dones. Durant el període 2009-2010, el 76,3% dels catalans es dediquen a les tasques domèstiques i familiars enfront del 93,1% de les catalanes. La inversió en temps és de 2 hores i 33 minuts per als catalans enfront de les 4 hores i 25 minuts de les catalanes. Respecte al treball remunerat, els catalans també hi dediquen més temps que les catalanes. En el període 2002-2003, els homes hi dedicaven una mitjana de 8 hores i 26 minuts, enfront de les 7 hores i 6 minuts de les dones. Durant el període 2009-2010, els homes hi dediquen 7 hores i 58 minuts enforont a les 6 hores i 40 minuts de les dones. Les dades, per tant, són bastant similars respecte a la mitjana espanyola. Si comparem Espanya i Catalunya, observem que els homes catalans participen més en les tasques domèstiques i familiars que la mitjana espanyola. També hi dediquen més temps. Les dones catalanes, en canvi, hi participen menys i hi dediquen menys temps que la mitjana espanyola. Tot i això, les diferències són mínimes, i es manté la tendència i el model tradicional tant a Espanya com a Catalunya.

**Taula 7: Persones que realitzen l'activitat en el dia i durada mitjana diària. Catalunya 2002-2003 i 2009-2010**

| *Activitats principals (Catalunya)* | *2002-2003* | | | | *2009-2010* | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Homes* | | *Dones* | | *Homes* | | *Dones* | |
| | *% de persones* | *Durada mitjana* | *% de persones* | *Durada mitjana* | *% de persones* | *Durada mitjana* | *% de persones* | *Durada mitjana* |
| Cura personal | 100 | 11:28 | 100 | 11:26 | 100 | 11:25 | 100 | 11:19 |
| Treball | 45,7 | 8:26 | 29,9 | 7:06 | 42,1 | 7:58 | 33,2 | 6:40 |
| Estudis | 10,9 | 5:09 | 13,5 | 5:10 | 14,8 | 5:09 | 13,9 | 4:56 |
| Llar i família | 73,2 | 2:14 | 91,6 | 4:37 | 76,3 | 2:33 | 93,1 | 4:25 |
| Treball voluntari i reunions | 7,2 | 2:04 | 10,7 | 2:10 | 7,8 | 2 | 12,4 | 2:08 |
| Vida social i diversió | 58,6 | 2:09 | 58,6 | 2:00 | 48,3 | 1:36 | 55,1 | 1:28 |
| Esports i activitats a l'aire lliure | 41 | 2:18 | 35,8 | 1:53 | 44,9 | 1:55 | 36,2 | 1:39 |
| Aficions i jocs | 22,1 | 1:59 | 12,2 | 1:28 | 41,9 | 1:54 | 27 | 1:32 |
| Mitjans de comunicació | 85,4 | 2:43 | 84,8 | 2:22 | 87,1 | 2:57 | 87,7 | 2:41 |
| Trajectes i ús del temps no especificat | 85,7 | 1:33 | 80,4 | 1:30 | 90,3 | 1:31 | 87,2 | 1:26 |

Font: Elaboració pròpia a partir d'INE, Enquesta d'usos del temps.

L'Enquesta d'usos dels temps ens permet fixar-nos en la participació i en la inversió temporal en funció de la situació professional dels enquestats i enquestades. Així, podem veure la participació d'homes i dones, en l'àmbit espanyol i per al període 2009-2010, en funció de si aquests són empresaris o treballadors. De la taula següent es desprèn que els homes empresaris dediquen menys temps a les responsabilitats domèstiques i familiars que els seus homòlegs assalariats. El 64,9% dels homes empresaris realitzen aquestes tasques davant del 77,1% dels treballadors. A més, els empresaris hi dediquen de mitjana diària 20 minuts menys que els homes assalariats. En canvi, no es veuen tantes diferències si parlem de dones empresàries o treballadores. La seva dedicació pràcticament és la mateixa (un 92,1% de dones empresàries enfront d'un 93,5% de dones treballadores) i la seva inversió en temps es diferencia en 10 minuts. El que resulta interessant és que tant homes empresaris com dones empresàries participen menys en aquestes tasques que els seus homòlegs assalariats. En canvi, quant a la dedicació mitjana diària en temps, les dones empresàries dediquen més temps que les dones treballadores, al contrari dels seus homòlegs masculins.

Si ens fixem en la tasca de cura de nens (dins les responsabilitats domèstiques i familiars), veiem que, en termes generals, els empresaris i empresàries hi dediquen menys temps que els treballadors i treballadores. En canvi, la proporció de dones que es dedica a la cura de nens, pràcticament no varia en funció de si parlem d'empresàries o treballadores. Qüestió que ens remet al manteniment de la responsabilitat de la cura dels fills per part de les dones independentment de la seva situació professional. Tot i així, les dones empresàries dediquen, de mitjana diària, 21 minuts menys que les dones treballadores; diferències que podrien fer referència a més dificultats per gestionar la llar i la família al mateix temps que la gestió i direcció d'una empresa en comparació amb el treball per compte aliè.

Per a la dimensió del manteniment i gestió de la llar, la tendència es manté en termes generals. Els empresaris i empresàries participen menys que els treballadors i treballadores. En canvi, observant la dedicació al treball remunerat, veiem que la tendència s'inverteix. Els empresaris i empresàries participen més, i hi dediquen més temps de mitjana que els treballadors i treballadores. Els homes empresaris dediquen al treball remunerat una mitjana diària de 8 hores i 39 minuts front a les 8 hores i 13 minuts dels homes treballadores. Per al cas de les dones, les empresàries dediquen al treball remunerat una mitjana diària de 7 hores i 1 minut

front a les 6 hores i 54 minuts de les dones treballadores. Aquestes dades ens indiquen la major exigència del treball per compte propi respecte al treball per compte aliè.

**Taula 8: Persones que realitzen l'activitat en el dia i durada mitjana diària. Espanya 2002-2003 i 2009-2010. Resultats detallats en funció d'activitats i situació professional**

| *Espanya (2009-2010)* | *Homes* | | *Dones* | |
|---|---|---|---|---|
| | *% de persones* | *Durada mitjana* | *% de persones* | *Durada mitjana* |
| Lla i família (dades generals) | | | | |
| Empresari sense assalariats | 64,9 | 2:05 | 92,1 | 3:55 |
| Assalariats | 77,1 | 2:25 | 93,5 | 3:45 |
| Cura de nens | | | | |
| Empresari sense assalariats | 22,1 | 1:25 | 32,8 | 1:47 |
| Assalariats | 26,6 | 1:42 | 32,1 | 2:08 |
| Manteniment de la llar | | | | |
| Empresari sense assalariats | 21,6 | 0:54 | 54,4 | 1:05 |
| Assalariats | 30,8 | 0:49 | 62,2 | 1:07 |
| Treball remunerat (dades generals) | | | | |
| Empresari sense assalariats | 79,6 | 8:39 | 78,6 | 7:01 |
| Assalariats | 68,5 | 8:13 | 67,7 | 6:54 |

Font: Elaboració pròpia a partir d'INE, Enquesta d'usos del temps.

## 4.2 Gènere i creació d'empreses

La relació desigual entre homes i dones a l'activitat i l'ocupació també es veu reflectida respecte a la situació professional i, dins d'aquesta, particularment, a la direcció d'empreses. Si observem la Taula 9, a Catalunya el 2010, les dones es concentren majoritàriament com a treballadores de serveis (23,3%) i com a empleades de caire administratiu (21,9%), mentre que els homes es concentren majoritàriament com a treballadors qualificats manufacturers (22,4%) i com a operadors d'instal·lacions (8,9%). Resulta significatiu que la tercera ocupació en què les dones estan més representades és la de tècnics i professionals científics; una dada que aniria molt vinculada a la relació entre estudis i ocupació per al col·lectiu femení.

Respecte a la direcció d'empreses, el percentatge d'homes és superior en 4 punts al percentatge dones (10,1% dels homes ocupats enfront d'un 6,1% de dones ocupades).

**Taula 9: Població ocupada segons situació professional. Catalunya. 2010**

| | *Homes* | *Dones* |
|---|---|---|
| Direcció d'empreses | 10,1 | 6,1 |
| Tècnics i professionals científics | 11,3 | 16,5 |
| Tècnics i professionals de suport | 11,4 | 10,6 |
| Empleats administratius | 8 | 21,9 |
| Treballadors de serveis | 9,8 | 23,3 |
| Treballadors qualificats agraris i pesquers | 2,7 | 0,5 |
| Treballadors qualificats manufacturers | 22,4 | 1,8 |
| Operadors d'instal·lacions | 15,4 | 4 |
| Treballadors no qualificats | 8,9 | 15,3 |
| Forces armades | 0 | 0 |

Font: INE.

La Taula 10 ens mostra la composició de la població empresària femenina catalana per al IV trimestre de 2010. A partir de la taula podem observar que el gruix d'aquest col·lectiu són dones empresàries sense treballadors al seu càrrec: el 67,1% de les dones empresàries no tenen cap treballador al seu càrrec, i el 26,6% de les dones empresàries tenen una empresa amb treballadors contractats. Per a la població empresària masculina, el 67,5% són autònoms, mentre que el 30,7% són empresaris amb treballadors contractats.

**Taula 10: Població empresària femenina segons situació professional. Catalunya. IV Trimestre 2010**

| | *Dones empresàries (absoluts)* | *%* |
|---|---|---|
| Empresàries amb personal assalariat | 41.600 | 26,6 |
| Empresàries sense personal assalariat | 104.800 | 67,1 |
| Ajuda familiar | 8.400 | 5,37 |
| Membres de cooperatives | 1.400 | 0,89 |
| Total | 156.200 | 100 |

Font: INE.

Segons dades de l'Informe del Global Entrepreneurship Monitor de 2010 per a Espanya, la TEA o taxa d'activitat emprenedora[5] (és a dir, els emprenedors en fase inicial) ha seguit una tendència irregular des de 2000 fins al moment de la crisi econòmica, el 2007, a partir del qual es consolida una tendència a la baixa. Si ens fixem en la Figura 4, podem observar com la TEA, el 2003, aconsegueix un pic del 6,8%, seguit d'un descens de més d'un punt (5,2%) el 2004. A partir d'aquest moment, la TEA segueix una tendència a l'alça fins a arribar al seu màxim, el 2007, d'un 7,6%. A partir d'aquest moment, la tendència s'inverteix fins a arribar al 4,3% el 2010.

**Figura 4: Evolució temporal dels indicadors d'activitat emprenedora i empresarial consolidada. Espanya. 2000-2010**




| | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Naixents | 3,2 | 3,5 | 2 | 4,3 | 2,1 | 2,4 | 3 | 3,5 | 3,3 | 2,3 | 2,2 |
| Noves | 1,4 | 1,5 | 2,5 | 2,5 | 3,1 | 3,3 | 4,3 | 4,1 | 3,7 | 2,8 | 2,1 |
| TEA | 4,6 | 5 | 4,6 | 6,8 | 5,2 | 5,7 | 7,3 | 7,6 | 7 | 5,1 | 4,3 |
| Consolidades | 5,3 | 5,3 | 8,4 | 4,8 | 7,6 | 7,7 | 5,4 | 6,4 | 9,1 | 6,4 | 7,7 |

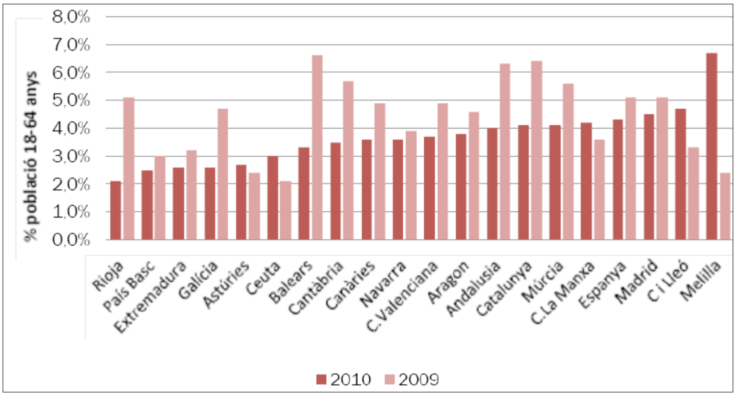
Font: GEM, 2010b.

Si desagreguem la TEA per regions (per a la població de 18 a 64 anys) i la comparem amb l'any anterior a l'última dada disponible (2010 davant de 2009), podem observar que Catalunya, el 2009, supera la mitjana espanyola en poc més d'1 punt, i s'erigeix com la segona regió amb una TEA més elevada, darrere de les Balears i per davant d'Andalusia. El 2010, la davallada de totes les regions resulta significativa i generalitzada. Només Astúries, Castella i Lleó, Castella-La Manxa, Ceuta i, sobretot, Melilla, tenen un balanç positiu respecte a 2009. La TEA catalana disminueix fins a poc més d'un 4%, per sota de la mitjana espanyola, d'un 4,3% (GEM, 2010a: 70). Respecte a TEA per a la població adulta, i segons l'Informe del GEM per a Catalunya, el 2010, la TEA catalana va ser d'un 5,04%, per

5 La TEA fa referència als emprenedors en fase inicial en contraposició amb els empresaris consolidats, i inclou els empresaris naixents, empresaris novells i empresaris júnior.

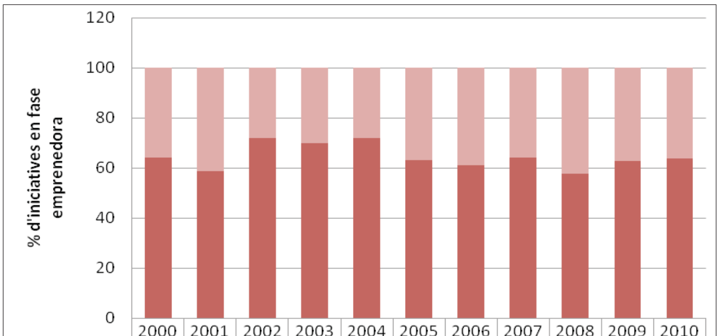
sobre de la TEA espanyola, que va ser d'un 3,55%, dada que mostra el dinamisme del teixit empresarial català.

**Figura 5: Distribució regional de l'activitat emprenedora. Espanya. 2009 i 2010**




Font: GEM, 2010b.

**Figura 6: Evolució de la distribució de la participació masculina i femenina en la activitat emprenedora total. Espanya. 2000-2010**




| | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Femenina | 36 | 41,5 | 28 | 30 | 28,2 | 36,9 | 39,1 | 35,9 | 42,3 | 37,4 | 36,4 |
| Masculina | 64 | 58,5 | 72 | 70 | 71,8 | 63,1 | 60,9 | 64,1 | 57,7 | 62,6 | 63,6 |

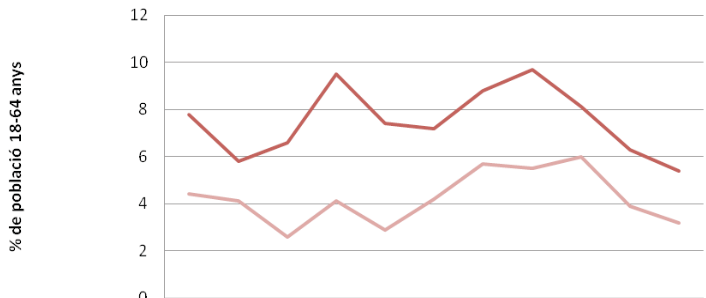
Font: GEM, 2010b.

Si ens fixem en la composició per sexe de l'activitat emprenedora en l'àmbit espanyol, tal com apareix en la Figura 6, podem observar com els homes, any rere any, suposen el gruix de les iniciatives en fase emprenedora. Des de 2000 fins a 2010, la relació entre emprenedors i emprenedo-

res sempre ha estat al voltant del 65-35, exceptuant el període de 2002 a 2004, en què la relació va arribar a un 70-30. Aquestes dades confirmen la presència més gran d'homes també a la direcció i gestió d'empreses no consolidades o en fase inicial. El 2010 la proporció de dones emprenedores és d'un 36,4% enfront d'un 63,6% d'homes emprenedors.

Si observem l'evolució de la TEA per sexes, podem confirmar la diferència constant entre emprenedors i emprenedores. La Figura 7 ens mostra com la TEA masculina, any rere any, és superior a la TEA femenina. La diferència mitjana en aquest període és d'un 3,27% en favor dels homes emprenedors. Durant aquest període, aquestes diferències han oscil·lat des d'un mínim d'un 1,7% el 2001 fins a un màxim d'un 5,4% el 2003. El 2010 la diferència entre la TEA masculina i la TEA femenina és d'un 2,2%. D'altra banda, la TEA masculina, el 2010 arriba a un 5,4% (poc més d'1 punt per sobre de la TEA espanyola), mentre que la TEA femenina es queda en un 3,2%, i, per tant, per sota de la mitjana espanyola.

**Figura 7: Evolució de les taxes d'activitat emprenedora masculina i femenina. Espanya. 2000-2010**




| | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| TEA masculina | 7,8 | 5,8 | 6,6 | 9,5 | 7,4 | 7,2 | 8,8 | 9,7 | 8,1 | 6,3 | 5,4 |
| TEA femenina | 4,4 | 4,1 | 2,6 | 4,1 | 2,9 | 4,2 | 5,7 | 5,5 | 6 | 3,9 | 3,2 |

Font: GEM, 2010b.

Si mirem la composició de gènere de l'emprenedoria per a Catalunya, les dades no varien en excés. El 2010 el percentatge de dones emprenedores en fase inicial era d'un 34,7% davant d'un 64,2% d'homes. Aquests percentatges segueixen la tendència de la composició dels emprenedors en l'àmbit espanyol. Si observem la sèrie temporal, veiem fluctuacions però que mantenen la tendència d'una presència masculina més gran en

els emprenedors en fase inicial. Si comparem aquests percentatges entre homes i dones per a cada tipus d'empresari, podem observar que no hi ha diferències significatives entre la tipologia d'empresari. O, dit d'una altra forma, la tendència d'una presència masculina més gran es manté gairebé constant independentment de la tipologia d'empresari.

**Taula 11: Distribució per sexes en les diferents etapes del procés emprenedor. Catalunya. 2010**

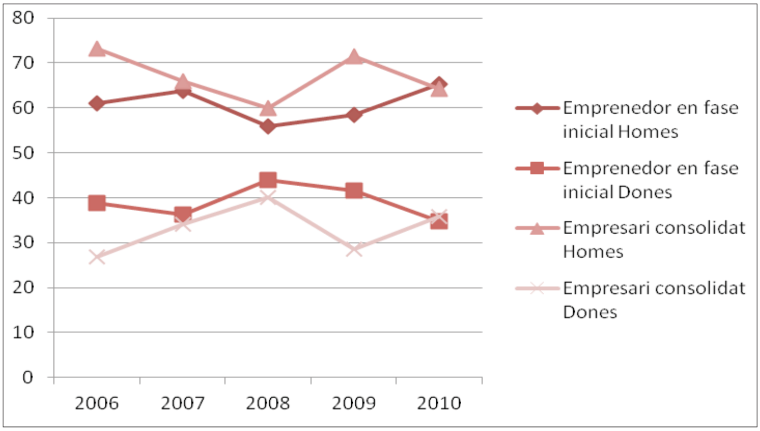
| | Tota la població | Emprenedor potencial | Emprenedor naixent | Empresari novell | Empresari júnior | Nou emprenedor | Emprenedor en fase inicial | Empresari consolidat | Total empresaris | Exempresari |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **2010** | | | | | | | | | | |
| Homes | 51,9 | 54,3 | 62,7 | 68,4 | 67,1 | 67,5 | 65,3 | 64,2 | 65 | 62,7 |
| Dones | 48,1 | 45,7 | 37,3 | 31,6 | 32,9 | 32,5 | 34,7 | 35,8 | 35 | 37,3 |
| **2009** | | | | | | | | | | |
| Homes | 51,1 | 76 | 65,3 | 46,3 | 57,4 | 51,7 | 58,5 | 71,5 | 65,7 | 52,6 |
| Dones | 48,9 | 24 | 34,7 | 53,8 | 42,6 | 48,3 | 41,5 | 28,5 | 34,3 | 47,4 |
| **2008** | | | | | | | | | | |
| Homes | 52,1 | 56 | 52,1 | 64,5 | 54,3 | 62,1 | 56 | 60 | 61,1 | 31 |
| Dones | 47,9 | 44 | 47,9 | 35,5 | 45,7 | 38 | 44 | 40 | 38,9 | 69 |
| **2007** | | | | | | | | | | |
| Homes | 50,9 | 54,2 | 54,2 | 74,3 | 68,8 | 72,9 | 63,7 | 65,9 | 68,6 | 50 |
| Dones | 49,2 | 45,8 | 45,8 | 25,7 | 31,3 | 27,1 | 36,3 | 34,1 | 31,4 | 50 |
| **2006** | | | | | | | | | | |
| Homes | 50,3 | 62 | 61,2 | 62,8 | 55,8 | 61 | 61,1 | 73,1 | 67,7 | 67,3 |
| Dones | 49,7 | 38 | 38,8 | 37,2 | 44,2 | 39 | 38,9 | 26,9 | 32,3 | 32,7 |

* Valors expressats en percentetges sobre cada tipus d'emprenedor i cada any.

Font: GEM, 2010a.

De fet, si observem la figura, podem veure una tendència inversa entre homes i dones, tant per a emprenedors en fase inicial com per a empresaris consolidats. El 2008 es produeix un cert apropament dins aquestes tendències: emprenedors/es en fase inicial, d'una banda, i emprenedors/es consolidats/des. El 2010 aquests dues figures empresarials tornen a distanciar-se. D'una altra banda, fent una anàlisi per a cada sexe de forma independent, observem que el 2010 es produeix una convergència interna entre els emprenedors en fase inicial i els emprenedors consolidats. És a dir, aquestes figures resulten coincidents tant per a homes, d'una banda, com per a dones, d'una altra banda, el 2010. Tal com observem a la figura, aquesta convergència s'ha produït en altres moments (2007 i 2008), però no de forma tan acusada com el 2010.

**Figura 8: Emprenedors en fase inicial i consolidats segons sexes. Catalunya. 2006-2010**




Font: Elaboració pròpia a partir de GEM, 2010a.

La taula ens mostra les variacions percentuals per a homes i dones respecte a aquestes dues figures empresarials, els emprenedors en fase inicial i els empresaris consolidats, entre 2006 i 2010. A partir de les dades podem observar l'evolució de la figura d'empresaris consolidats: fins al 2008 els homes pateixen una tendència negativa, al contrari que les dones empresàries. Aquesta tendència s'inverteix el 2009, i es torna a invertir el 2010. Per a la figura de l'emprenedor o emprenedora en fase inicial, la tendència resulta diferent. Fins al 2008, tant per a homes com per a dones, s'observen fluctuacions, i arriben a un descens dels emprenedors i un augment molt significatiu (21,2 %) de les emprenedores el 2008. A partir d'aquest any, es confirmen dues tendències. Per als homes emprenedors, es produeix un augment d'aquest en els dos anys següents (2009 i 2010), mentre que les dones emprenedores pateixen un descens en aquests mateixos anys. Aquestes dades ens indiquen com, durant el període de crisi, han estat les dones les que s'han vist més afectades per aquest context d'incertesa i dificultats econòmiques.

**Taula 12: Emprenedors en fase inicial i consolidats segons sexes. Catalunya. Variacions. 2007-2010**

| | | *2007** | *2008* | *2009* | *2010* |
|---|---|---|---|---|---|
| *Emprenedor en fase inicial* | *Homes* | 4,3 | -12,1 | 4,5 | 11,6 |
| | *Dones* | -6,7 | 21,2 | -5,7 | -16,4 |
| *Empresari consolidat* | *Homes* | -9,8 | -9,0 | 19,2 | -10,2 |
| | *Dones* | 26,8 | 17,3 | -28,8 | 25,6 |

*Variació respecte al 2006.

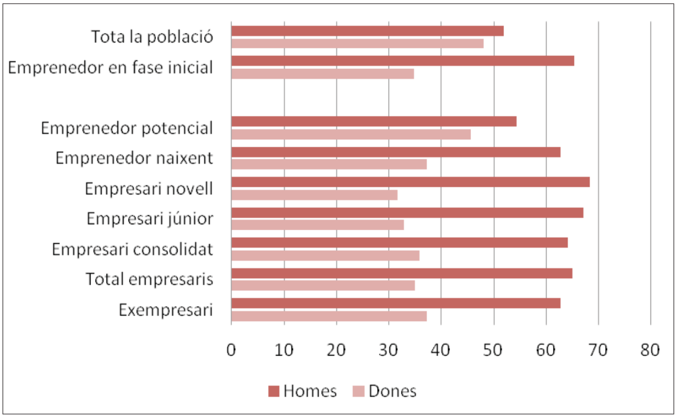
Font: Elaboració pròpia a partir de GEM, 2010a.

La figura ens mostra la composició de les diferents figures empresarials el 2010 en funció del sexe. Podem observar la diferència entre homes i dones per a cadascuna de les figures. Les diferències entre homes i dones es mantenen similars per les diferents categories a excepció de la figura de l'emprenedor/a potencial, és a dir, l'individu que ha manifestat la seva intenció de crear una empresa abans de 2013. Les diferències més elevades entre homes i dones es produeixen en les figures d'empresari novell, és a dir, aquell individu l'empresa del qual té menys de 18 mesos d'activitat en el mercat (amb un 36,4 de diferència) i empresari júnior, és a dir, l'individu l'empresa del qual va ser creada entre 2007 i 2008 (amb un 34,2 de diferència), seguit de la figura de l'emprenedor en fase inicial o nou emprenedor, és a dir, l'individu que ha iniciat una empresa que porta menys de 42 mesos de vida (amb un 30,6). Aquestes dues figures (junt amb l'emprenedor naixent) conformen el conjunt d'emprenedors en fase inicial i ens indiquen la feblesa de les dones, com a col·lectiu, per poder engegar un negoci, davant dels seus homòlegs masculins.

D'altra banda, resulta interessant destacar el que afirma l'Informe GEM per a Catalunya respecte a la velocitat desigual a l'hora d'entrar en el procés emprenedor de manera activa. A partir d'una anàlisi dels períodes de les figures dels emprenedors potencials enfront de la resta de figures empresarials (empresaris novells i júnior, així com els nous emprenedors), es conclou que els homes mostren una velocitat d'entrada dins el procés empresarial més gran que les seves homòlogues femenines. En altres paraules, els homes emprenedors tarden menys a iniciar i consolidar el seu negoci que les dones emprenedores. Entre els possibles factors que s'addueixen a l'informe, destaca la possibilitat de «certes restriccions

que les dones han d'atacar abans d'involucrar-se de manera activa en activitats emprenedores, per exemple, la necessitat de conciliar de manera eficient la vida familiar i l'activitat empresarial» (GEM, 2010a: 48-49).

**Figura 9: Configuració per sexes del procés emprenedor. Catalunya. 2010**




Font: GEM, 2010a.

**Taula 13: Nivell tecnològic de l'empresariat català. 2010**

| | *Emprenedor naixent* | *Empresari novell* | *Empresari júnior* | *Nou emprenedor* | *Emprenedor en fase inicial* | *Empresari consolidat* |
|---|---|---|---|---|---|---|
| *2010* | | | | | | |
| *Baix* | 81,2 | 82,1 | 92,1 | 88,6 | 85,1 | 88,9 |
| *Mitjà* | 16,8 | 17,9 | 7,9 | 11,4 | 14 | 10,1 |
| *Alt* | 2 | 0 | 0 | 0 | 0,9 | 1 |
| *2009* | | | | | | |
| *Baix* | 97,4 | 97,5 | 92,6 | 95 | 96,2 | 95,4 |
| *Mitjà* | 2,6 | 2,5 | 7,4 | 5 | 3,8 | 4,6 |
| *Alt* | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

| | *Emprenedor naixent* | *Empresari novell* | *Empresari júnior* | *Nou emprenedor* | *Emprenedor en fase inicial* | *Empresari consolidat* |
|---|---|---|---|---|---|---|
| *2008* | | | | | | |
| *Baix* | 91,2 | 88 | 89,3 | 87,5 | 89,5 | 94 |
| *Mitjà* | 3,9 | 6,6 | 6,6 | 7 | 5,3 | 5,1 |
| *Alt* | 4,9 | 5,4 | 4,1 | 5,5 | 5,2 | 0,9 |
| *2007* | | | | | | |
| *Baix* | 96,3 | 95,7 | 80 | 92,9 | 94 | 93,2 |
| *Mitjà* | 2,4 | 2,9 | 20 | 6 | 4,4 | 3,7 |
| *Alt* | 1,2 | 1,4 | 0 | 1,2 | 1,6 | 3,1 |
| *2006* | | | | | | |
| *Baix* | 97,3 | 87,2 | 86,5 | 86,6 | 91,7 | 91,8 |
| *Mitjà* | 1,1 | 2,7 | 3,8 | 3,5 | 2,3 | 3,3 |
| *Alt* | 1,6 | 10,1 | 9,6 | 10 | 6 | 4,9 |

* Valors expressats en percentatges per a cada tipus d'emprenedor i cada any.

Font: GEM, 2010a.

**Taula 14: Nivell d'innovació del producte entre l'empresariat català. 2010**

| | *Emprenedor naixent* | *Empresari novell* | *Empresari júnior* | *Nou emprenedor* | *Emprenedor en fase inicial* | *Empresari consolidat* |
|---|---|---|---|---|---|---|
| *2010* | | | | | | |
| *Completament innovadora* | 9,8 | 0 | 10,5 | 7 | 8,3 | 7,8 |
| *Mitjanament innovadora* | 23,5 | 10.3 | 18,4 | 15,8 | 19,4 | 7,6 |
| *No innovadora* | 66,7 | 89.7 | 71,1 | 77,2 | 72,2 | 84,6 |
| *2009* | | | | | | |
| *Completament innovadora* | 12,7 | 21,3 | 10,4 | 16,5 | 14,6 | 10,6 |
| *Mitjanament innovadora* | 17,5 | 13,8 | 11,9 | 12,7 | 15,1 | 6,5 |
| *No innovadora* | 69,8 | 65 | 77,6 | 70,8 | 70,3 | 82,9 |

| | *Emprenedor naixent* | *Empresari novell* | *Empresari júnior* | *Nou emprenedor* | *Emprenedor en fase inicial* | *Empresari consolidat* |
|---|---|---|---|---|---|---|
| *2008* | | | | | | |
| *Completament innovadora* | 10,7 | 32,5 | 17 | 28,3 | 18,9 | 7,1 |
| *Mitjanament innovadora* | 30,8 | 13,3 | 27,7 | 16,5 | 24,2 | 22,4 |
| *No innovadora* | 58,5 | 54,2 | 55,3 | 55,2 | 56,9 | 70,5 |
| *2007* | | | | | | |
| *Completament innovadora* | 25,3 | 15,7 | 18,8 | 15,3 | 20,3 | 12,4 |
| *Mitjanament innovadora* | 25,3 | 24,3 | 12,5 | 22,4 | 23,7 | 23,9 |
| *No innovadora* | 49,4 | 60 | 68,8 | 62,4 | 56 | 63,7 |
| *2006* | | | | | | |
| *Completament innovadora* | 16,4 | 20,4 | 3,8 | 16,4 | 16,4 | 8,6 |
| *Mitjanament innovadora* | 28,4 | 28,6 | 21,2 | 26,4 | 27,3 | 24,1 |
| *No innovadora* | 55,2 | 51 | 75 | 57,2 | 56,3 | 67,3 |

* Valors expressats en percentatges per a cada tipus d'emprenedor i cada any.

Font: GEM, 2010a.

## *4.3 Gènere i ciència*

Un aspecte important que hem de tractar en aquest apartat és la caracterització del context universitari i de la recerca, un context que apareix clarament vinculat a la creació i emergència d'empreses de transferència de coneixement i de base tecnològica com són les empreses derivades. En aquest sentit, cal remarcar la lenta però progressiva «feminització» de l'alumnat universitari, tant a Europa com a Espanya.

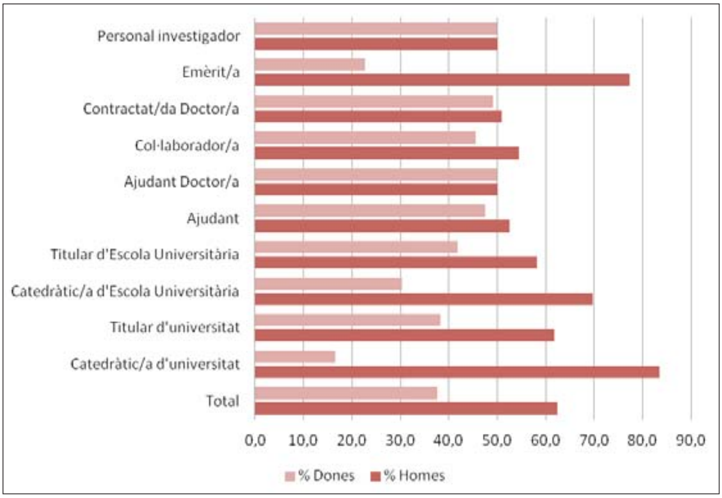
**Taula 15: Presència de dones matriculades a l'ensenyament superior. Percentatges. 2001-2010**

| | *2001* | *2002* | *2003* | *2004* | *2005* | *2006* | *2007* | *2008* |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| *UE-27* | 53,9 | 54,4 | 54,5 | 54,8 | 54,9 | 55,1 | 55,2 | 55,4 |
| *Espanya* | 52,5 | 53,1 | 53,1 | 53,8 | 53,7 | 53,9 | 54 | 54 |

Font: Eurostat, INE, Estadística d'Ensenyament Universitari.

Però aquesta presència progressiva més gran de dones en l'alumnat universitari no es tradueix en un augment de la proporció de dones en les categories de professorat i altres figures investigadores. Tal com apreciem a la següent figura, les figures de personal investigador i ajudant doctor són les úniques categories en què homes i dones aconsegueixen una certa paritat. A la resta de categories, els homes hi tenen més presència significativa sobretot, a mesura que pugem en la jerarquia de professorat. Així, les figures de professor titular, catedràtic d'universitat i professor emèrit són les categories en què la diferència entre homes i dones és més gran. On trobem més paritat entre homes i dones és en les figures de personal investigador, ajudant doctor i contractat doctor i ajudant; figures que, en primer lloc, es troben a la part «baixa» de la jerarquia de professorat (sobretot, per al personal investigador, el professorat ajudant i ajudant doctor) i, en segon lloc, suposen figures de relativa nova creació (com són les figures d'ajudant doctor i contractat doctor). Aquests resultats mostren dues conclusions. D'una banda, la configuració de la universitat com una estructura tradicional significativament masculinitzada (sobretot, en les seves categories més elevades i que, per tant, suposa nivells de poder més elevat dins l'estructura universitària). D'altra banda, la progressiva introducció de les dones dins les categories de professorat. És a dir, la presència més gran de dones en l'alumnat universitari es tradueix lentament però progressivament en una presència més gran de dones en el professorat, tot i que amb certes dificultats per promocionar-se internament.

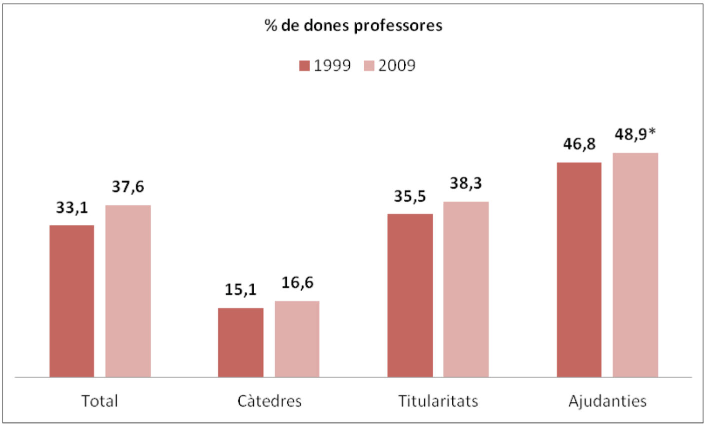
**Figura 10: Distribució per sexes del professorat a Espanya (curs 2009-2010)**




Font: INE, Estadística de l'Ensenyament Universitari.

La figura següent mostra la lenta promoció de les dones en les categories més elevades i consolidades del professorat universitari espanyol. Els resultats mostren com, en deu anys, la presència de dones ha augmentat en 4 punts (del 33,1% el 1999 al 37,6% el 2009). Mentre que el 2009, a les ajudanties les dones han augmentat la seva presència en 2 punts, a les titularitats augmenten fins a 3 punts respecte al 1999. L'augment, en canvi, per a les càtedres només assoleix 1,5 punts (del 15,1% al 16,6%). En les ajudanties, la presència de dones no varia en excés en funció de si parlem d'ajudant, d'ajudants doctores o de contractades doctores.

**Figura 11: Percentatge de dones sobre professorat.[1] Espanya. 1999 i 2009**




[1] Càtedres: catedràtic/a d'universitat; titularitats: titular d'universitat; ajudanties: ajudant.

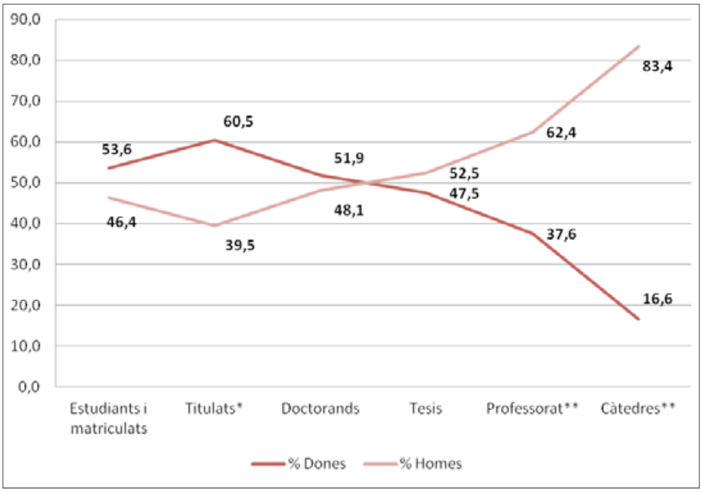
*Inclou ajudant, ajudant doctor/a i contractat/da doctor/a.

Font: INE, Estadística de l'Ensenyament Universitari.

Aquesta evolució desigual d'homes i dones té el seu punt d'inflexió en el moment immediatament posterior a la finalització de la tesi doctoral. Tal com podem observar en la figura següent, la presència de dones és superior als homes en els estudis de grau. Posteriorment, als estudis de doctorat, tant homes com dones s'equiparen fins al moment d'acabar la tesi i ser doctors. Posteriorment, com a professors i professores, els homes es distancien de les dones, i arriben a la màxima diferència entre ells en la categoria de càtedres universitàries (un 83,4% de catedràtics enfront d'un 16,6% de dones catedràtiques en el curs 2009-2010).

El personal investigador es distribueix entre l'Administració pública, les universitats i les empreses privades (Taula 16). El gruix d'aquest personal es distribueix entre les universitats i les empreses privades. El 2008 Catalunya assolia uns nivells inferiors d'investigadors tant a les universitats com a les empreses privades respecte a la Unió Europea dels 27. En aquest sentit, tant Catalunya com Espanya tenen una presència més grans d'investigadors a l'Administració pública respecte a la mitjana europea (un 18,8% i un 17,2%, respectivament, respecte al 12,5% de la mitjana europea). Però, Catalunya té un percentatge més gran d'investigadors a les empreses privades que Espanya (un 41,1% davant del 35,4% de la mitjana espanyola), la qual cosa indica la relativa aposta més gran per la investigació del teixit empresarial català, tot i no arribar als nivells europeus.

**Figura 12: Distribució d'homes i dones al llarg de la carrera acadèmica. Espanya Curs 2009-2010**




*Inclou llicenciats, diplomats i enginyeries

** Només personal d'universitats públiques

Font: INE, Estadística de l'Ensenyament Universitari.

**Taula 16: Nombre d'investigadors per sector. Espanya. 2008**

| | *Administració* | *Ensenyament superior* | *Empreses* |
|---|---|---|---|
| *UE 27* | 12,5 | 40,5 | 45,9 |
| *UE 15* | 10,8 | 39,3 | 48,6 |
| *España* | 17,2 | 47,1 | 35,4 |
| *Catalunya* | 18,8 | 40,1 | 41,1 |

Font: Elaboració pròpia a partir d'Eurostat, INE (Estadística sobre activitats d'I+D) i Idescat.

En aquest col·lectiu, les dones, en canvi, assoleixen uns nivells superiors, any rere any, en l'àmbit espanyol respecte a la mitjana europea dels 27. En tots els àmbits (administració, empreses i universitats) les dones en tenen una presència més gran que la mitjana de la Unió Europea dels 27.

**Taula 17: Dones investigadores en EJC[1] per període i sector. Espanya. 2000-2007**

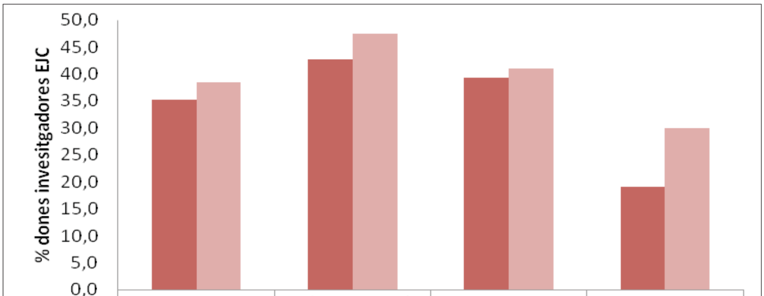
| *(Percentatges)* | *2000* | *2001* | *2002* | *2003* | *2004* | *2005* | *2006* | *2007* |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| *UE 27* | | | | | | | | |
| *Total* | 27 | 28 | 28 | 27 | 28 | 28 | 29 | 29 |
| *Empreses* | 18 | 18 | 18 | 18 | 18 | 18 | 18 | 19 |
| *Administració pública* | 34 | 34 | 35 | 35 | 36 | 37 | 37 | 37 |
| *Ensenyament superior* | 35 | 38 | 37 | 36 | 35 | 37 | 37 | 38 |
| *Espanya* | | | | | | | | |
| *Total* | .. | 35 | 36 | 37 | 37 | 38 | 38 | 38 |
| *Empreses* | .. | 19 | 26 | 27 | 27 | 27 | 28 | 29 |
| *Administració pública* | 38 | 43 | 45 | 46 | 47 | 48 | 47 | 47 |
| *Ensenyament superior* | 39 | 39 | 38 | 39 | 40 | 40 | 41 | 41 |

[1]Equivalència a jornada completa.

Font: Eurostat, INE, Estadística sobre activitats d'I+D.

En tots els sectors esmentats, les dones han assolit una tendència positiva als darrers deu anys. Dins aquest període, el sector en què més han augmentat ha estat en el sector privat.

**Figura 13: Percentatge de dones investigadores EJC[1] per sector. Espanya. 2001-2010**




| | Total | Administració Pública | Ensenyament superior | Empreses |
|---|---|---|---|---|
| 2001 | 35,2 | 42,8 | 39,3 | 19,0 |
| 2010 | 38,5 | 47,5 | 41,0 | 29,9 |

[1]Equivalència a jornada completa.

Font: INE, Estadística sobre activitats d'I+D.

## 4.4 La transferència de coneixement a Espanya i a Catalunya

Espanya no s'ha caracteritzat per ser un país amb una elevada inversió en R+D. Amb dades de l'última dècada (2003-2009), la seva inversió sempre ha oscil·lat aproximadament 1 punt per sota de la mitjana dels països membres de l'OCDE i poc menys d'1 punt per sota de la mitjana dels països de la Unió Europea dels 27, lluny d'altres països comunitaris com Alemanya o França, i amb nivells similars a altres països comunitaris com Itàlia. Catalunya tampoc no s'apropa al nivell d'inversió de la mitjana dels països de l'OCDE, tot i que té un nivell lleugerament superior a la mitjana espanyola. Durant aquest període, la despesa en R+D respecte al PIB ha fluctuat de forma diversa en funció dels diferents països. Alguns, com Israel o Suècia, per exemple, han vist augmentar i disminuir la seva despesa en R+D. Podem observar que aquesta fluctuació s'ha donat en molts països. Però, no és el cas ni de Catalunya ni d'Espanya. Tot i que parteixen de nivells de despesa diferents (1,27% i 1,05% respectivament), ambdós casos han tingut una evolució positiva i constant entre 2003 i 2009 (i han arribat fins al 1,68% i 1,38% respectivament).

**Taula 18: Despesa en R+D respecte al PIB (percentatges). 2003-2009**

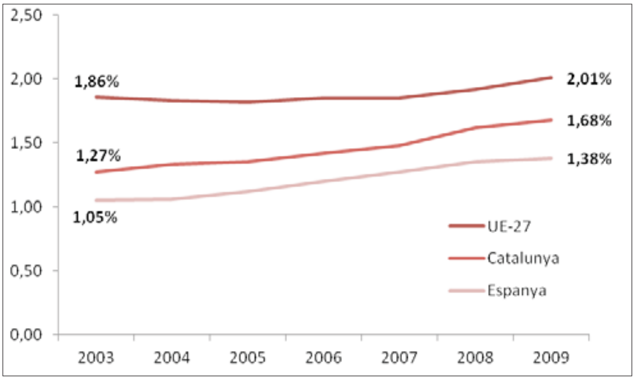
| | *2003* | *2004* | *2005* | *2006* | *2007* | *2008* | *2009* |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Israel | 4,33 | 4,25 | 4,41 | 4,42 | 4,77 | 4,66 | 4,27 |
| Finlàndia | 3,44 | 3,45 | 3,48 | 3,48 | 3,47 | 3,72 | 3,96 |
| Suècia | 3,8 | 3,58 | 3,56 | 3,68 | 3,4 | 3,7 | 3,62 |
| Japó | 3,2 | 3,17 | 3,32 | 3,4 | 3,44 | 3,44 | |
| Corea del Sud | 2,49 | 2,68 | 2,79 | 3,01 | 3,21 | 3,36 | |
| Islàndia | 2,82 | | 2,77 | 2,99 | 2,68 | 2,65 | 3,1 |
| Dinamarca | 2,58 | 2,48 | 2,46 | 2,48 | 2,58 | 2,87 | 3,02 |
| Suïssa | | 2,9 | | | | 3 | |
| Alemanya | 2,52 | 2,49 | 2,49 | 2,53 | 2,53 | 2,68 | 2,82 |
| Estats Units | 2,6 | 2,53 | 2,56 | 2,6 | 2,65 | 2,77 | |
| Àustria | 2,26 | 2,26 | 2,45 | 2,46 | 2,52 | 2,67 | 2,75 |
| Mitjana OCDE | 2,21 | 2,18 | 2,21 | 2,24 | 2,28 | 2,34 | |
| França | 2,17 | 2,15 | 2,1 | 2,1 | 2,07 | 2,11 | 2,21 |
| UE-27 | 1,86 | 1,83 | 1,82 | 1,85 | 1,85 | 1,92 | 2,01 |
| Bèlgica | 1,88 | 1,86 | 1,83 | 1,86 | 1,9 | 1,96 | 1,96 |
| Canadà | 2,04 | 2,07 | 2,05 | 1,97 | 1,9 | 1,84 | 1,95 |
| Regne Unit | 1,75 | 1,68 | 1,73 | 1,75 | 1,78 | 1,77 | 1,87 |

| | *2003* | *2004* | *2005* | *2006* | *2007* | *2008* | *2009* |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Eslovènia | 1,27 | 1,4 | 1,44 | 1,56 | 1,45 | 1,65 | 1,86 |
| Països Baixos | 1,92 | 1,93 | 1,9 | 1,88 | 1,81 | 1,76 | 1,84 |
| Noruega | 1,71 | 1,59 | 1,52 | 1,52 | 1,65 | 1,64 | 1,8 |
| Irlanda | 1,17 | 1,23 | 1,25 | 1,25 | 1,29 | 1,45 | 1,77 |
| Catalunya | 1,27 | 1,33 | 1,35 | 1,42 | 1,48 | 1,62 | 1,68 |
| Luxemburg | 1,65 | 1,63 | 1,56 | 1,66 | 1,58 | 1,51 | 1,68 |
| Portugal | 0,71 | 0,75 | 0,78 | 0,99 | 1,17 | 1,5 | 1,66 |
| República Txeca | 1,25 | 1,25 | 1,41 | 1,55 | 1,54 | 1,47 | 1,53 |
| Xina | 1,13 | 1,23 | 1,32 | 1,39 | 1,4 | 1,47 | |
| Estònia | 0,77 | 0,85 | 0,93 | 1,13 | 1,1 | 1,29 | 1,42 |
| Espanya | 1,05 | 1,06 | 1,12 | 1,2 | 1,27 | 1,35 | 1,38 |
| Itàlia | 1,11 | 1,1 | 1,09 | 1,13 | 1,18 | 1,23 | 1,27 |
| Rússia | 1,29 | 1,15 | 1,07 | 1,07 | 1,12 | 1,04 | 1,24 |
| Hongria | 0,93 | 0,87 | 0,95 | 1 | 0,97 | 1 | 1,15 |
| Brasil | 0,96 | 0,90 | 0,97 | 1,00 | 1,10 | 1,13 | 1,13 |
| Turquia | 0,48 | 0,52 | 0,59 | 0,58 | 0,72 | 0,72 | 0,85 |
| Polònia | 0,54 | 0,56 | 0,57 | 0,56 | 0,57 | 0,6 | 0,68 |
| Grècia | 0,57 | 0,55 | 0,59 | 0,58 | 0,58 | | |
| Eslovàquia | 0,57 | 0,51 | 0,51 | 0,49 | 0,46 | 0,47 | 0,48 |

Font: Eurostat i ACUP 2011.

La figura següent ens mostra amb detall l'evolució entre 2003 i 2009 de l'evolució de la despesa en R+D respecte al PIB per a Catalunya, Espanya i la Unió Europea dels 27. En primer lloc, i tal com ja hem apuntat en la taula anterior, observem la inversió més gran en R+D dels països membres de la Unió Europea dels 27 en mitjana. En segon lloc, cal veure la lleugera inversió més gran de Catalunya respecte a Espanya. En tercer lloc, també podem observar l'evolució d'aquesta despesa en el període considerat. Així, observem una diferència significativa entre la variació percentual d'Espanya i Catalunya respecte a la Unió Europea dels 27. Aquests han augmentat un 8,1% entre els anys considerats. En canvi, Espanya i Catalunya han vist augmentada la seva despesa entre 2003 i 2009 en més d'un 30% (31,4% i 32,3%, respectivament). Aquest augment considerable respecte a la Unió Europea dels 27 es compren tenint en compte les diferències significatives el 2003 entre aquests i Espanya i Catalunya. Si el 2003 la variació percentual entre Espanya i Catalunya respecte a la Unió Europea dels 27 era d'un -43,6% i d'un -31,7%; el 2009, les diferències s'han reduït a un -31,3% i un -16,4%, respectivament.

**Figura 14: Despesa en R+D respecte al PIB.**
**UE-27, Espanya i Catalunya. 2003-2009**




Font: Elaboració pròpia a partir d'Eurostat.

La taula següent ens mostra els percentatges de despesa en R+D respecte al PIB per part de les empreses espanyoles i europees. Podem veure que la despesa per part de les empreses espanyoles s'allunya de la despesa mitjana dels països de la Unió Europea dels 27, tot i que les diferències han disminuït entre 2001 i 2008. Mentre que a les empreses dels països de la Unió Europea dels 27 s'ha mantingut relativament constant, a Espanya ha augmentat lleugerament, i s'ha escurçat la diferència.

**Taula 19: Percentatge de R+D en empreses respecte al PIB.**
**UE-27 i Espanya. 2001-2008**

| | *2001* | *2002* | *2003* | *2004* | *2005* | *2006* | *2007* | *2008* |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| *Espanya* | 0,48 | 0,54 | 0,57 | 0,58 | 0,6 | 0,67 | 0,71 | 0,74 |
| *UE 27* | 1,21 | 1,2 | 1,19 | 1,16 | 1,15 | 1,18 | 1,19 | 1,21 |

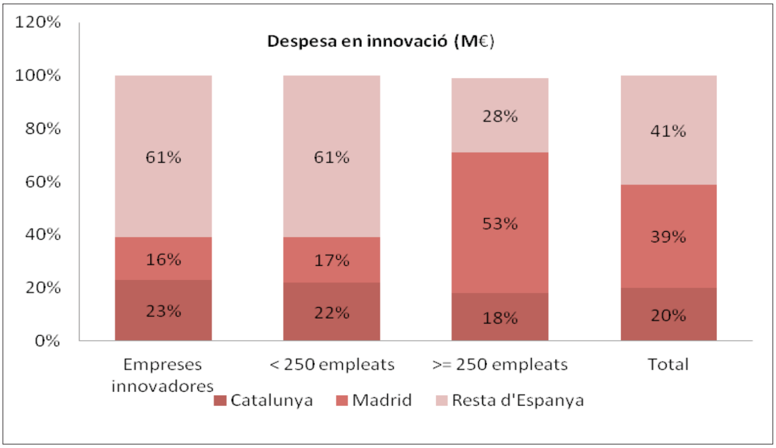
Font: Eurostat i INE, Estadística de R+D.

Segons dades de l'Institut Nacional d'Estadística (INE), en l'àmbit estatal la comunitat autònoma que inverteix una despesa més gran en termes d'innovació és la comunitat de Madrid. Segons l'informe de l'ACUP, el 2009 la despesa en innovació de la comunitat de Madrid suposa un 3,61% del PIB i concentra el 16% de les empreses d'innovació i el 39% de les despeses. Catalunya supera la comunitat de Madrid en nombre d'empreses innovadores amb un 23%, però es queda per sota en la despesa

total en innovació amb un 20% del total. Segons l'informe ACUP, aquestes diferències es poden derivar de la presència més gran de petites i mitjanes empreses a l'estructura empresarial catalana davant de les grans empreses d'innovació que es concentren a Madrid. Com es pot veure a la figura 15, Catalunya té el 22% de les empreses innovadores amb menys de 250 treballadors davant del 17% de Madrid. En canvi, mentre que Catalunya té el 18% de les empreses amb més de 250 treballadors, Madrid s'allunya fins al 53% de les empreses innovadores.

Aquesta característica del teixit de les empreses innovadores catalanes condiciona l'emergència de petites empreses derivades i, segurament, una sèrie d'estratègies empresarials diferents davant d'un mercat dominat per grans empreses com és el que cas de la comunitat de Madrid. Tot i això, davant del mercat internacional, com podem observar en la Figura 1, Catalunya apareix en una posició per sobre d'altres països del nostre entorn com el cas d'Itàlia, Portugal o Grècia, entre d'altres.

**Figura 15: Empreses innovadores i volum de despeses. 2009**

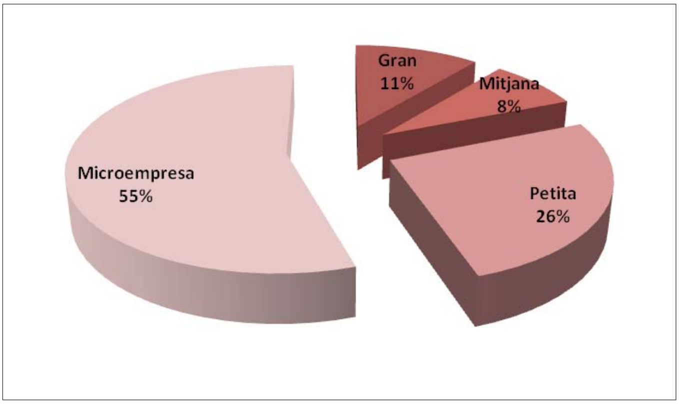



Font: ACUP 2011.

Aquesta preponderància de petita i microempresa dins el teixit empresarial català (sobretot quan parlem d'empreses de base tecnològica) es confirma a la memòria de 2010 de la Xarxa de Parcs Científics i Tecnològics de Catalunya (XPCAT). Tal com mostra la figura següent, el 2010, el 55% de les empreses ubicades als parcs científics i tecnològics de Catalu-

nya són microempreses, seguides d'un 26% d'empreses petites. Dit d'una altra forma, 8 de cada 10 empreses ubicades als parcs científics i tecnològics catalans són petites empreses o microempreses.

**Figura 16: Empreses als PCT segons grandària. Catalunya. 2010**

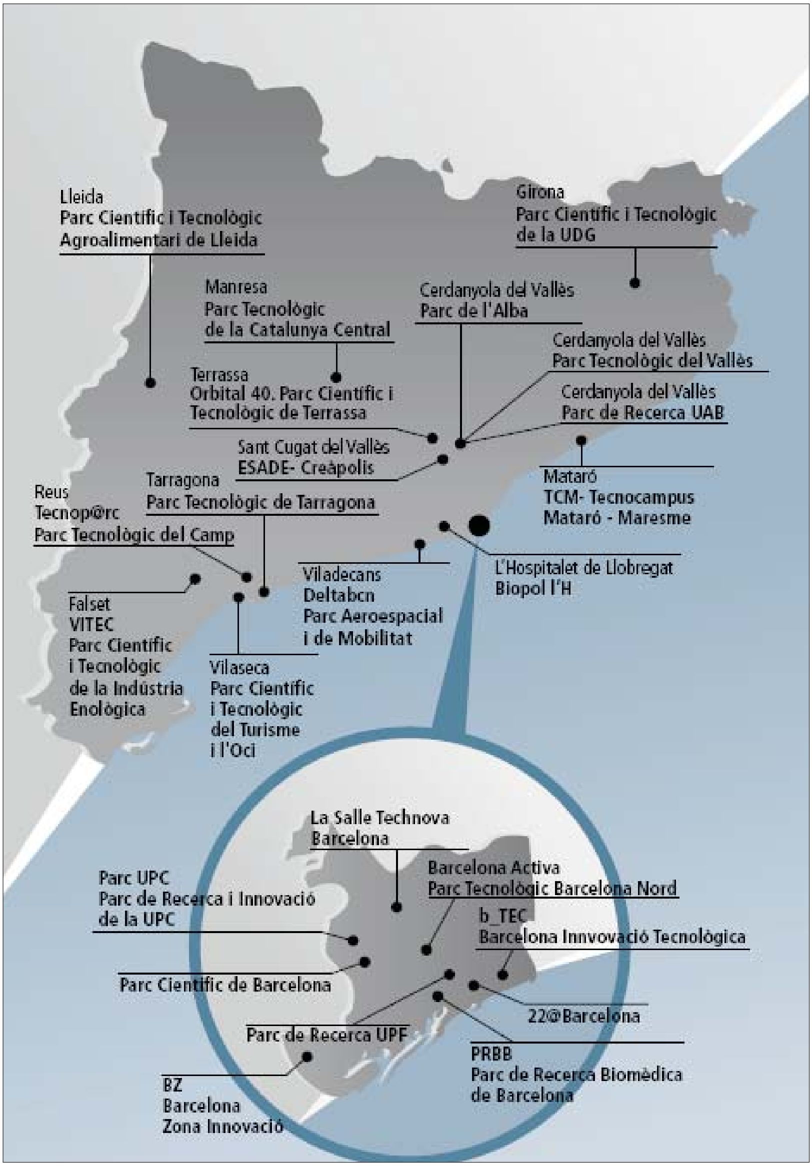



Font: XPCAT 2010.

Això explica, en part, la complexa xarxa de parcs científics i tecnològics que té Catalunya i que podem veure en la figura següent. Actualment l'XPCAT consta de 24 parcs membres amb un creixement exponencial des de 1984 amb la creació del primer parc (PTV) fins avui. La pràctica totalitat d'empreses de base tecnològica, incloent empreses derivades i empreses emergents, estan ubicades en alguns d'aquests parcs científics i tecnològics.

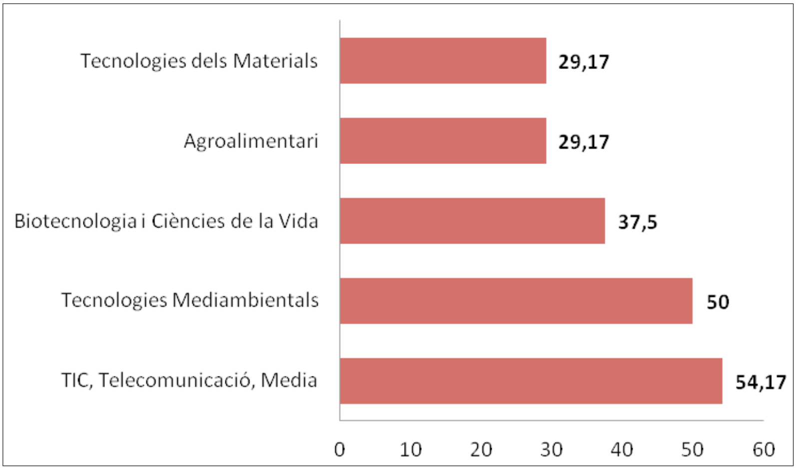
Els principals sectors que s'ubiquen als parcs científics i tecnològics segueixen l'esquema de les empreses empreses derivades estudiades (Figura 18). El sector més present és el de les tecnologies de la informació i la comunicació (TIC), telecomunicació i media. Un 54,17% dels parcs tenen el sector de les TIC entre les seves àrees, seguit del sector de les tecnologies mediambientals, en un 50% dels parcs; biotecnologia i ciències de la vida, en un 37,5% dels parcs; agroalimentació i tecnologia dels materials, en un 29,17% dels parcs.

**Figura 17: Distribució dels PCT de l'XPCAT. Catalunya. 2010**




Font: XPCAT 2010.

**Figura 18: Principals sectors als PCT de l'XPCAT. Catalunya. 2010**

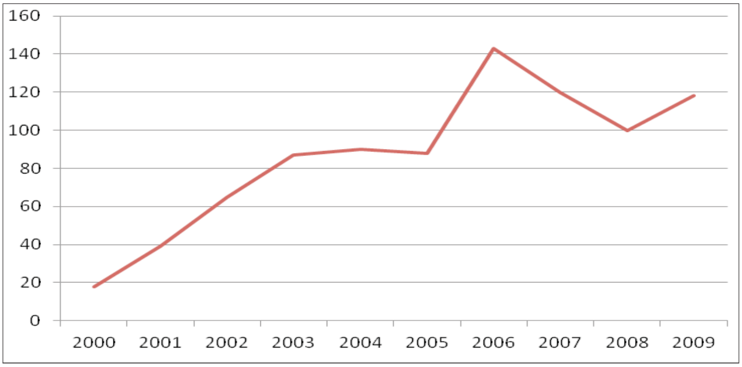



Font: XPCAT 2010.

## 4.5 Empreses de base tecnològica a Espanya i a Catalunya

Segons l'informe de la RedOtri d'universitats, l'evolució de la creació d'empreses de base tecnològica (inclou empreses derivades i empreses emergents) per part de les universitats de l'Estat espanyol, ha tingut resultats diversos. Com podem observar a la Figura 19 des del 2000 fins al 2006 es va produir una evolució positiva, i va arribar a 143 empreses creades el 2006. Posteriorment, fins al 2009 (dades disponibles), l'evolució ha estat diversa. La creació d'empreses de base tecnològica va patir una davallada fins al 2008, i es va arribar al nombre de 100 empreses creades durant aquest any. El 2009 (últim any disponible), el nombre d'empreses va augmentar fins a les 118 empreses; quantitat que s'allunya encara dels nivells d'emprenedoria del 2006.

**Figura 19: Evolució de la creació d'empreses de base tecnològica* per les universitats espanyoles. Espanya. 2000-2009**




*Inclou empreses derivades i empreses emergents.

Font: Elaboració pròpia a partir d'Informes RedOtri 2002-2010.

**Taula 20: Evolució de la creació d'empreses derivades. Espanya. 2000-2009**

| *Any de creació* | *Nombre d'empreses de base tecnològica creades* (nombres absoluts)* |
|---|---|
| 2000 | 18 |
| 2001 | 39 |
| 2002 | 65 |
| 2003 | 87 |
| 2004 | 90 |
| 2005 | 88 |
| 2006 | 143 |
| 2007 | 120 |
| 2008 | 100 |
| 2009 | 118 |

*Inclou empreses derivades i empreses emergents.
Font: Elaboració pròpia a partir d'Informes RedOtri 2002-2010.

Segons la RedOtri i l'informe de l'ACUP, les universitats públiques catalanes van crear, el 2008, 21 empreses derivades. Aquest nombre suposa el 22% de les empreses creades a tot l'Estat. El total d'ingressos va arribar també a un 22% de tot l'Estat. Aquestes dades evidencien la importància del sector R+D i, més específicament, de la creació d'empreses de transferència de coneixement a Catalunya, cosa que confirma les dades superiors en despesa en R+D a Catalunya respecte a la mitjana espanyola.

**Taula 21: Empreses derivades en universitats públiques. Catalunya i Espanya. 2009**

| | *Universitats de Catalunya* | *Universitats d'Espanya* | *Universitats Catalunya Universitats Espanya (%)* |
|---|---|---|---|
| *Nombre d'empreses derivades creades en l'any* | 21 | 94 | 22% |
| *Total ingressos (M€)* | 125,33 | 563,87 | 22% |
| *Import contractes R+D i consultoria (M€)* | 68,74 | 407,5 | 17% |
| *Import projectes de finançament públic de col·laboració amb empreses (M€)* | 43,57 | 131,08 | 33% |
| *Import facturat per prestacions de servei (M€)* | 12,7 | 22,7 | 56% |
| *Ingressos per llicències (M€)* | 0,33 | 2,59 | 13% |

Font: ACUP 2011 a partir de la RedOtri 2009.

# 5. Empreses derivades universitàries i gènere a Catalunya: anàlisi de dades

L'anàlisi de les dades recollides mitjançant l'enquesta realitzada a les empreses derivades de Catalunya ens permet obtenir una visió general del perfil tant de les empreses com dels seus responsables. Les dades recollides a partir de l'enquesta ens permeten parlar de factors diversos com ara el tipus de finançament inicial en el moment de la creació de la iniciativa, l'àmbit d'activitat, el nombre de treballadors, etc. Però, a més, des del punt de vista dels seus responsables, l'enquesta aporta certa informació sobre el perfil dels emprenedors i emprenedores. Així, a partir de les dades recollides per l'enquesta, podem estudiar factors com els motius per crear la seva iniciativa empresarial, valoracions sobre la seva situació actual, valoracions sobre les entitats tant en el moment inicial de creació com en el manteniment i consolidació posterior de l'empresa, les condicions i estratègies que els responsables consideren adequades per dur a terme amb èxit el seu negoci, etc. També, podem estudiar les condicions familiars d'aquests responsables o aquestes responsables i que ens permeten poder relacionar l'esfera del treball productiu amb el treball reproductiu. Tots aquests elements es poden estudiar sota el prisma de la variable gènere per tal d'esbrinar possibles diferències significatives entre emprenedors i emprenedores. Respecte al funcionament de la pròpia empresa, s'ha de tenir en compte que resulta molt complex aïllar el factor gènere respecte a altres factors que també determinen les estratègies i posicions de les iniciatives estudiades. Així, podem trobar elements que distorsionen, en certa mesura, la situació inicial i actual de les empreses estudiades: l'àmbit d'activitat amb el seu corresponent mercat i nivell de competitivitat,

el tipus de producte o servei que es realitza des de l'empresa (dimensió no estudiada en aquesta investigació), el nivell de competència associat a aquest producte o servei facilitat per l'empresa, l'existència de possibles nínxols de mercat que faciliten la consolidació d'una empresa. Per aquesta raó, s'han de prendre amb molta precaució possibles relacions entre la situació de l'empresa i persona responsable.

Les dades analitzades a partir de l'enquesta evidencien que no hi ha grans diferències entre homes emprenedors i dones emprenedores pel que fa a l'adopció d'unes o altres estratègies empresarials o diferències en l'activitat professional, la qual cosa rebutja, en part, la «hipòtesi del perfil femení», que afirma que hi ha diferències respecte a la gestió de l'activitat professional per qüestions de gènere. On sí que trobem diferències significatives és respecte a la relació entre l'esfera productiva i l'esfera reproductiva, depenent de si parlem d'homes emprenedors o de dones emprenedores; qüestió que confirma les teories sobre la desigual divisió sexual del treball, tant si parlem de treball per compte aliè com de treball per compte propi.

## 5.1 Perfil d'empreses derivades

La distribució de les empreses enquestades segons àmbit d'activitat es mostra a la Taula 22. El principals àmbits d'activitat de les empreses enquestades pràcticament coincideixen amb els principals sectors ubicats als parcs científics i tecnològics de la Xarxa de Parcs Científics de Catalunya (XPCAT) que s'apunten a l'apartat anterior. Així, el sector de la biotecnologia i ciències de la vida suposa l'àmbit majoritari amb un 35% de les empreses enquestades. En segon lloc, el sector de les TIC, telecomunicacions i media, juntament amb el sector d'informàtica i programari suposa el 27,5% de les empreses. En tercer lloc, el sector de les tecnologies mediambientals suposa el 12,5% de les empreses.

**Taula 22 : Àmbit d'activitat (empreses enquestades)**

| *Àmbit d'activitat* | *Percentatge d'empreses* |
|---|---|
| Biotecnologia i ciències de la vida | 35,0 |
| Informàtica, programari | 20,0 |
| Tecnologies mediambientals | 12,5 |
| TIC, telecomunicacions, media | 7,5 |
| Nanobienginyeria, nanotecnologia | 7,5 |
| Disseny i serveis d'enginyeria | 5,0 |
| Tecnologia de l'energia | 5,0 |
| Tecnologia dels materials | 5,0 |
| Altres | 2,5 |
| Total | 100 |

*Empreses enquestades.

Font: Elaboració pròpia.

La mitjana d'edat de totes les empreses empreses derivades a Catalunya és de 5,71 anys. D'aquestes, més de la meitat (un 56,4%) tenen 5 anys o menys, mentre que el 29,2% tenen entre 6 i 10 anys. També trobem un 14,6% d'empreses més consolidades amb una antiguitat de més de 10 anys, una dada que resulta interessant, ja que una antiguitat elevada es tradueix, en molts casos, ja no en la no supervivència de l'empresa, sinó en la seva dilució a partir de l'absorció d'aquesta per altres empreses amb més capital. En qualsevol cas, aquestes dades mostren la «joventut» de les empreses de transferència tecnològica a Catalunya.

**Taula 23: Edat de les empreses**

| | *Nombres absoluts* | *Percentatge d'empreses* |
|---|---|---|
| Menys de 2 anys | 13 | 13,5 |
| De 2 a 5 anys | 41 | 42,7 |
| De 6 a 10 anys | 28 | 29,2 |
| Més de 10 anys | 14 | 14,6 |
| Total | 96* | 100 |

*Tots els casos (103 empreses). Es desconeix l'any de naixement de 7 empreses.
Font: Elaboració pròpia.

La proporció d'empreses dirigides per dones o, millor dit, la proporció d'empreses en què un dels responsables o coresponsables és una dona resulta molt baixa. Segons el nombre d'empreses derivades universitàries actives a tot Catalunya, 1 de cada 10 empreses està dirigida per una dona (un 10,7%). Les empreses dirigides per homes arriben fins a un 89,3%. Aquestes diferències són més acusades que les dades sobre direcció d'empreses entre homes i dones. Segons l'EPA, al quart trimestre de 2010 i per a Catalunya, el 28,7% dels empresaris eren dones davant del 71,3 dels homes.

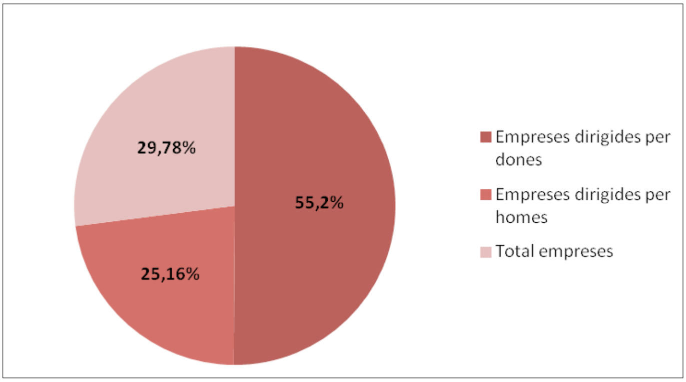
**Taula 24: Empreses derivades per sexes a Catalunya**

| | *Nombres absoluts* | *Percentatges* |
|---|---|---|
| Empreses dirigides per homes | 92 | 89,3 |
| Empreses dirigides per dones | 11 | 10,7 |
| Total empreses | 103 | 100 |

Font: Elaboració pròpia.

La presència de dones empleades en les empreses estudiades també resulta relativament baixa. La proporció de dones empleades en empreses derivades és d'un 29,78% de mitjana. En canvi, la presència de dones empleades varia significativament si diferenciem entre empreses dirigides per homes i dones. La mitjana de dones empleades per a empreses dirigides per homes és d'un 25,16%, mentre que per a empreses dirigides per dones, la presència d'aquestes augmenta fins a un 55,20% de mitjana.

**Figura 20: Proporció de dones empleades (mitjanes)**




Font: Elaboració pròpia

Respecte a les formes de finançament inicial[6] de les empreses estudiades, el 49,2% de les empreses han contestat que els estalvis propis han estat la seva forma de finançament a l'inici del seu negoci. D'altra banda, el 80% de les empreses han contestat, com una de les opcions, que els estalvis propis han estat una de les formes de finançament inicial. Els estalvis de familiars tenen menys pes en el finançament inicial. Els crèdits bancaris, amb o sense avals, suposen la segona principal font de finançament amb un 22,5% dels casos per a totes les opcions disponibles. Aquestes dades corroboren el caràcter modest, almenys en la seva fase inicial, de les iniciatives empresarials com les empreses derivades. És a dir, estem davant d'empreses amb poca necessitat inicial d'inversió, poca inversió en capital humà i gran valor afegit a partir de la transferència i ús del coneixement adquirit en l'àmbit universitari.

**Taula 25: Finançament inicial (dues opcions)**

| *Finançament inicial* | *Percentatge de respostes* | *Percentatge de casos* |
|---|---|---|
| Estalvis propis | 49,2 | 80,0 |
| Estalvis de familiars | 4,6 | 7,5 |
| Estalvis d'amics | 3,1 | 5,0 |
| Crèdits bancaris sense avals | 4,6 | 7,5 |
| Crèdits bancaris amb avals personals | 9,2 | 15,0 |
| Proveïdors i clients | 6,2 | 10,0 |
| Societats de capital risc | 9,2 | 15,0 |
| Altres | 13,8 | 22,5 |
| Total | 100,0 | 162,5 |

Font: Elaboració pròpia.

6 Aquesta pregunta es va formular amb format d'opció múltiple, de manera que cada empresa podia contestar més d'una resposta. Això permet que, en el moment de calcular el percentatge de cada opció de resposta, es pot donar la informació sobre el total de respostes obtingudes per cada categoria de la variable o bé sobre el total d'empreses (casos) que contesten l'enquesta. En la Taula 25 trobareu les dades corresponents a les dues informacions.

Si diferenciem en funció de la variable sexe, trobem certes diferències respecte a les fonts de finançament. La primera observació que s'ha de fer és que el 82,4% dels homes han contestat, en alguna de les dues opcions possibles, que una de les seves fonts de finançament van ser els estalvis propis. Aquest percentatge baixa fins al 66,7% per al cas de les dones. L'altre factor també que cal considerar és la presència més gran (amb un 19,8%) per al cas dels homes de fons de finançament vinculades a crèdits bancaris (amb o sense avals) i amb inversions de societats de capital risc (amb un 17,6%), la qual cosa ens pot indicar dues qüestions. La primera, que aquest finançament estigui vinculat a una estratègia inicial més agressiva per part dels homes emprenedors respecte al seu negoci. La segona qüestió fa referència al tipus d'empresa, d'activitat i de mercat competitiu en què s'inicia el negoci empresarial. Per a les empreses dirigides per dones, els crèdits bancaris amb avals o sense avals també suposen una font important de finançament inicial juntament amb els propis proveïdors i clients, ambdós amb un 33% de casos.

**Taula 26: Finançament inicial (dues opcions) segons sexes**

| *Finançament inicial* | *Percentatge de casos* | |
|---|---|---|
| | *Home* | *Dona* |
| Estalvis propis | 82,4 | 66,7 |
| Estalvis de familiars | 8,8 | 0,0 |
| Estalvis d'amics | 5,9 | 0,0 |
| Crèdits bancaris sense avals | 8,8 | 0,0 |
| Crèdits bancaris amb avals personals | 11,8 | 33,3 |
| Proveïdors i clients | 5,9 | 33,3 |
| Societats de capital risc | 17,6 | 0,0 |
| Altres | 26,5 | 0,0 |

Els percentatges es basen en el nombre de casos.

Font: Elaboració pròpia.

Pel que fa a la pregunta sobre quines condicions consideren necessàries per crear una empresa, els responsables de les empreses estudiades són unànimes en la seva resposta: 6 de cada 10 enquestats consideren que la iniciativa individual és la condició més important a l'hora de plantejar

una iniciativa empresarial d'aquesta mena. La resta de condicions apareixen a molta distància; l'esperit de risc i la creativitat són les que destacarien per sobre de la resta de condicions.

**Taula 27: Condicions necessàries per crear una empresa (percentatges)**

| *Condicions de creació d'una empresa* | *Percentatges* |
| --- | --- |
| Iniciativa individual | 59,0 |
| Creativitat | 10,3 |
| Formació empresarial | 7,7 |
| Esperit de risc | 12,8 |
| Suport amical/familiar | 5,1 |
| Altres | 5,1 |
| Total | 100,0 |

Font: Elaboració pròpia.

Respecte a les estratègies que els emprenedors i emprenedores consideren de més importància per fer més competitiva la seva empresa, destaquen un ventall d'estratègies vinculades a la cerca d'una posició pròpia, innovadora, diferenciada i adaptada al mercat de les empreses de transferència de coneixement. Així, 5 de cada 10 enquestats opten per aquest tipus d'estratègies (un 56,4% dels enquestats i enquestades). Destaquen iniciatives del tipus generar productes o serveis adequats a les necessitats actuals o que altres empreses no ofereixen, tots dos amb un 20,5%, o altres iniciatives com oferir productes o serveis diferenciats, amb un 15,4% o, fins i tot, desenvolupar nous processos innovadors, amb un 17,9%. En canvi, estratègies empresarials més tradicionals com és l'aplicació d'una política de preus baixos per intentar competir en un mercat de baixa qualitat o la localització de la pròpia empresa no tenen representació dins de les opcions escollides pels enquestats. Al contrari, l'aposta per la qualitat del producte o servei també té una presència important en les estratègies dels emprenedors i emprenedores, amb un 10,3%. Aquest ventall de respostes resulta relativament coherent amb el sector d'activitat propi de les empreses empreses derivades de transferència de coneixement, amb un elevat valor afegit i on la innovació, la cerca de qualitat i la capacitat de generar productes o serveis diferenciats en funció del client resulten fonamentals.

**Taula 28: Principals estratègies per ser competitius (percentatges)**

| *Estratègies competitives* | *Percentatge* |
|---|---|
| Oferir productes/serveis atractius i adequats a les necessitats actuals | 20,5 |
| Oferir productes/serveis que altres empreses no ofereixen | 20,5 |
| Desenvolupament de nous processos | 17,9 |
| Oferir productes/serveis diferenciats | 15,4 |
| Qualitat dels productes/serveis | 10,3 |
| Adaptació al client | 7,7 |
| Altres | 5,0 |
| Experiència tècnica o científica de la persona o de l'equip fundador | 2,6 |
| Total | 100,0 |

Font: Elaboració pròpia.

## 5.2 Perfils d'emprenedors i emprenedores

Les dades recollides a partir de l'enquesta ens permeten, a més, estudiar el perfil dels responsables de les empreses derivades estudiades. Respecte a les motivacions inicials i les estratègies per fer competitiu el seu negoci, no trobem gaires diferències per sexes. Més diferències trobem respecte a les condicions per crear una empresa, així com la valoració que fan de les entitats o institucions i del seu nivell de satisfacció respecte a la seva situació actual i futura. On més diferències trobem és en el nivell de dedicació d'homes i dones emprenedors respecte a la seva llar i família.

Respecte a les raons i motivacions a l'hora de crear el seu negoci, el 87,2% de les persones enquestades han contestat, en alguna de les dues opcions, que crear la seva empresa derivada era una oportunitat de negoci futur. La següent raó amb suficient pes és la necessitat personal de canvi d'activitat: un 20,5% de les persones enquestades necessitaven un canvi respecte a la seva activitat anterior. La resta de motius queda molt lluny d'aquestes dues opcions esmentades.

**Taula 29: Motius inicials creació de l'empresa (dues opcions)**

| *Motius inicials* | *Percentatge de respostes* | *Percentatge de casos* |
|---|---|---|
| Inviabilitat de l'anterior empresa | 4,1 | 5,1 |
| Venda de l'anterior empresa | 4,1 | 5,1 |
| Oportunitat de negoci futur | 69,4 | 87,2 |
| Finalització del contracte en l'anterior empresa | 2,0 | 2,6 |
| Necessitat personal de canvi d'activitat | 16,3 | 20,5 |
| Desitjava una ocupació més d'acord amb la meva titulació | 4,1 | 5,1 |
| Total | 100,0 | 125,6 |

Font: Elaboració pròpia.

Respecte als motius inicials de la creació de la iniciativa, no es troben excessives diferències significatives en funció del sexe. En tots dos col·lectius l'oportunitat de negoci i la necessitat de canvi suposen les dues motivacions principals per a la creació de la seva empresa. Quan hem preguntat als emprenedors i emprenedores per les seves raons, el 66,7% dels homes emprenedors han afirmat que era una oportunitat de negoci futur, davant del 85,7% de les dones emprenedores. A continuació, 16,7 dels emprenedors manifestaven una necessitat de canvi personal, davant del 14,3% de les dones emprenedores. En canvi, si atenem al nombre de casos, el 100% de dones han afirmat, en una de les dues opcions, que la creació de la seva empresa suposava una oportunitat de negoci futur, davant del 84,8% dels homes.

**Taula 30: Motius inicials creació de l'empresa (dues opcions) per sexes**

| | *Percentatge de respostes* | |
|---|---|---|
| *Motius inicials* | *Home* | *Dona* |
| Inviabilitat de l'anterior empresa | 4,8 | 0 |
| Venda de l'anterior empresa | 4,8 | 0 |
| Oportunitat de negoci futur | 66,7 | 85,7 |
| Finalització del contracte en l'anterior empresa | 2,4 | 0 |
| Necessitat personal de canvi d'activitat | 16,7 | 14,3 |
| Desitjava una ocupació més d'acord amb la meva titulació | 4,8 | 0 |
| Total | 100 | 100 |

Els percentatges es basen en el nombre de respostes.

Font: Elaboració pròpia.

Respecte a les condicions necessàries per crear una empresa, trobem certes diferències entre emprenedors i emprenedores. Mentre que la majoria dels homes consideren la iniciativa individual com la condició principal per poder crear una empresa, les dones emprenedores diversifiquen les seves respostes. Així, la creativitat és, segons elles, la condició principal (amb un 33,3%), seguida de la iniciativa individual, la formació empresarial i l'esperit de risc, tots amb un 16,7%.

**Taula 31: Condicions per crear una empresa segons sexes (percentatges)**

| *Condicions de creació d'una empresa* | *Home* | *Dona* |
|---|---|---|
| Iniciativa individual | 66,7 | 16,7 |
| Creativitat | 6,1 | 33,3 |
| Formació empresarial | 6,1 | 16,7 |
| Esperit de risc | 12,1 | 16,7 |
| Suport amical/familiar | 6,1 | 0 |
| Altres | 3,0 | 16,7 |
| Total | 100 | 100,0 |

Font: Elaboració pròpia.

Quan els preguntem pel nivell de satisfacció de la seva situació actual i futura, trobem certes diferències entre emprenedors i emprenedores. Mentre que els homes emprenedors es mostren més satisfets sobre la seva situació laboral actual, les dones emprenedores, en canvi, es mostren més satisfetes sobre la situació futura del seu negoci. Pràcticament 9 de cada 10 homes es mostren molt o bastant satisfets amb la seva feina actual (un 90,9%), davant del 83,4% de les dones. La diferència es dóna en el fet que la majoria d'aquests homes es mostren molt satisfets (amb un 69,7%) davant de la majoria de dones que es mostren bastant satisfetes (amb un 66,7%).

**Taula 32: Satisfacció respecte al treball propi segons sexes**

| *Satisfacció (percentatges)* | *Home* | *Dona* | *Total* |
|---|---|---|---|
| Indiferent | 9,1 | 16,7 | 10,3 |
| Bastant satisfactori | 21,2 | 66,7 | 28,2 |
| Molt satisfactori | 69,7 | 16,7 | 61,5 |
| Total | 100 | 100 | 100 |

Font: Elaboració pròpia.

Respecte a la seva situació futura, tant emprenedors com emprenedores es mostren molt optimistes, malgrat la crisi. Mentre que els 90,9% dels homes es mostren molt o bastant satisfets, la totalitat de les dones confien en la situació futura del seu negoci.

**Taula 33: Satisfacció sobre situació futura de l'empresa segons sexes**

| *Satisfacció (percentatges)* | *Home* | *Dona* | *Total* |
|---|---|---|---|
| Gens satisfactori | 3 | | 2,6 |
| Indiferent | 6,1 | | 5,1 |
| Bastant satisfactori | 48,5 | 83,3 | 53,8 |
| Molt satisfactori | 42,4 | 16,7 | 38,5 |
| Total | 100 | 100 | 100 |

Font: Elaboració pròpia.

Respecte a la pregunta sobre la valoració que fan els emprenedors i emprenedores del suport rebut per part de l'entorn familiar (parella, pares i parents) i l'entorn amical i laboral (amics i col·legues de feina), els resultats en termes generals són molt positius. El 70,4% del homes i dones emprenedors han manifestat que tant la família com l'entorn amical i laboral els han animat en el moment de posar en marxa el seu negoci.

**Taula 34: Suport inicial general (percentatge de respostes)**

| *Suport inicial en conjunt* | *Percentatge de respostes* |
|---|---|
| M'animaren | 70,4 |
| Es mostraren indiferents | 23,5 |
| Em desanimaren | 6,1 |
| Total | 100 |

Font: Elaboració pròpia.

Els percentatges es mantenen relativament constants si diferenciem segons homes i dones, tot i que les dones emprenedores es veuen una mica més recolzades pel seu entorn, sigui aquest la família, els amics o la feina. El 71,4% de les dones emprenedores manifesten que aquest entorn les va animar en el moment de posar en marxa el seu negoci, davant del 64% dels homes emprenedors.

**Taula 35: Suport inicial general segons sexes (percentatge de respostes)**

| *Suport inicial (percentatges)* | *Percentatge de respostes* | |
|---|---|---|
| | *Home* | *Dona* |
| M'animaren | 64 | 71,4 |
| Es mostraren indiferents | 30 | 21,4 |
| Em desanimaren | 6 | 7,1 |
| Total | 100 | 100 |

Font: Elaboració pròpia.

Aquestes diferències, en canvi, varien en funció de l'entorn de suport inicial. Així, tal com podem veure en les taules següents, les dones emprenedores enquestades mostren un recolzament inicial, per part de l'entorn familiar, més gran que els seus homòlegs masculins. Tant si es tracta de la parella com si es tracta dels pares, la totalitat de les dones emprenedores manifesten que aquests les van animar en el moment de posar en marxa la seva empresa. En el cas dels homes emprenedors, els percentatges baixen fins a un 88,5% per al suport de la mateixa parella i fins a un 65,5% per al suport dels pares. Respecte al recolzament per part dels parents o familiars més propers, les dones també tenen un suport més gran que els homes. Un 75% de les dones manifesten que les van animar davant d'un 57,1% dels homes. Aquestes dades poden tenir dues lectures. La primera i més manifesta és que les dones emprenedores tenen un recolzament més gran per part del seu entorn familiar que els homes emprenedors. La segona lectura seria que les dones emprenedores que posen en marxa una iniciativa d'aquest tipus expressen o fan explícit un recolzament més gran que no pas els seus homòlegs masculins. O dit d'una altra forma, hi ha diferències entre homes i dones pel que fa al reconeixement de recolzament donat pel seu entorn.

**Taula 36: Suport inicial de la parella segons sexes**

| *Suport inicial (percentatges)* | *Home* | *Dona* | *Total* |
|---|---|---|---|
| M'animaren | 88,5 | 100 | 90 |
| Es mostraren indiferents | 7,7 | | 6,7 |
| Em desanimaren | 3,8 | | 3,3 |
| Total | 100 | 100 | 100 |

Font: Elaboració pròpia.

**Taula 37: Suport inicial dels pares segons sexes**

| *Suport inicial (percentatges)* | *Home* | *Dona* | *Total* |
|---|---|---|---|
| M'animaren | 65,5 | 100 | 70,6 |
| Es mostraren indiferents | 17,2 | | 14,7 |
| Em desanimaren | 17,2 | | 14,7 |
| Total | 100 | 100 | 100 |

Font: Elaboració pròpia.

**Taula 38: Suport inicial dels parents segons sexes**

| *Suport inicial (percentatges)* | *Home* | *Dona* | *Total* |
|---|---|---|---|
| M'animaren | 57,1 | 75 | 59,4 |
| Es mostraren indiferents | 35,7 | 25 | 34,4 |
| Em desanimaren | 7,1 | | 6,3 |
| Total | 100 | 100 | 100 |

Font: Elaboració pròpia.

Respecte al recolzament rebut per part d'amics i col·legues de feina, la tendència s'inverteix. Ara, són els homes emprenedors els qui manifesten un suport més gran per part dels amics i per part del seu entorn laboral. El 80% dels homes manifesten que els seus amics els van animar en el moment de posar en marxa la seva empresa, davant del 50% de les seves homòlogues femenines. Respecte a l'entorn laboral, el 76,7% dels homes manifesten que els seus col·legues de feina els van animar dvant del 40% de les dones emprenedores.

**Taula 39: Suport inicial dels amics segons sexes**

| *Suport inicial (percentatges)* | *Home* | *Dona* | *Total* |
|---|---|---|---|
| M'animaren | 80 | 50 | 76,5 |
| Es mostraren indiferents | 16,7 | 50 | 20,6 |
| Em desanimaren | 3,3 | | 2,9 |
| Total | 100 | 100 | 100 |

Font: Elaboració pròpia.

**Taula 40: Suport inicial dels col·legues de feina segons sexes**

| *Suport inicial (percentatges)* | *Home* | *Dona* | *Total* |
|---|---|---|---|
| M'animaren | 76,7 | 40 | 71,4 |
| Es mostraren indiferents | 20 | 40 | 22,9 |
| Em desanimaren | 3,3 | 20 | 5,7 |
| Total | 100 | 100 | 100 |

Font: Elaboració pròpia.

Respecte a la valoració que els enquestats fan de les entitats, les institucions o els organismes que els han animat en la creació i manteniment del seu negoci, els resultats són diversos. Aquesta variable s'ha mesurat amb una escala de l'1 al 5. A partir dels resultats podem apuntar que la valoració que tant emprenedors com emprenedores fan de les entitats o institucions que els han donat suport és d'un 3,17 sobre 5, la qual cosa suposa una valoració relativament centrada que frega la indiferència com a valoració. Aquesta valoració general no varia en excés si diferenciem segons sexes. La valoració general que tenen les dones emprenedores és una mica més alta que la del seus homòlegs masculins (3,30 davant de 3,15, respectivament).

**Taula 41: Índex de valoració entitats (mitjanes)**

| *Valoració general d'entitats i altres* | *Proporció de dones (mitjana)* |
|---|---|
| Valoració per dones | 3,30 |
| Valoració per homes | 3,15 |
| Índex valoració general | 3,17 |

Font: Elaboració pròpia.

A continuació, la valoració s'ha centrat en les parts de l'estructura universitària directament implicades en el procés de creació: la facultat o departament des d'on surt l'embrió de la iniciativa, i la corresponent oficina de transferència i innovació, o el seu equivalent en la universitat on queda vinculada l'empresa derivada. També esmentem alguns elements contextuals i relacionals importants com són el mateix grup de recerca vinculat a la iniciativa, així com els col·legues de feina.

En aquest sentit, la valoració que els responsables de les empreses fan de la mateixa universitat, a partir de la seves estructura orgàniques (facultat, departament i altres unitats) difereix en funció de si parlem d'homes emprenedors o de dones emprenedores. Els homes emprenedors sembla que fan una valoració més positiva d'aquesta institució respecte a les dones emprenedores, tot i que la seva valoració resulta més diversificada. Així, 5 de cada 10 emprenedors (54,5% ) estan bastant o molt satisfets amb la universitat. Aproximadament, el mateix percentatge es correspon amb les dones (50%), amb la diferència que aquest es concentra en la valoració de bastant satisfetes. La meitat de les dones emprenedores mostren una certa indiferència (50%) amb relació al suport rebut per part de la institució universitària. D' altra banda, els resultats més negatius es concentren entre el col·lectiu masculí. El 24,3% dels homes emprenedors està poc o gens satisfet amb la universitat. Aquests resultats sorprenen, ja que és la mateixa universitat la institució origen de la gran part de les empreses derivades.

**Taula 42: Valoració de la universitat (facultat, departament, etc.) per sexes**

| *Valoració (percentatges)* | *Home* | *Dona* | *Total* |
|---|---|---|---|
| Gens satisfactori | 6,1 | | 5,1 |
| Poc satisfactori | 18,2 | | 15,4 |
| Indiferent | 21,2 | 50,0 | 25,6 |
| Bastant satisfactori | 21,2 | 50,0 | 25,6 |
| Molt satisfactori | 33,3 | | 28,2 |
| Total | 100 | 100 | 100 |

Font: Elaboració pròpia.

Aquests resultats es mantenen a partir de la valoració que fan els enquestats sobre els grups de recerca i els col·legues de feina. Els resultats segons sexe són molt semblants si els comparem amb la valoració que fan emprenedors i emprenedores sobre les estructures universitàries. Així, mentre que el 21,9% dels homes estan bastant satisfets i el 43,8% dels homes estan molt satisfets, el 50% de les dones està bastant satisfet i el 33,3% estan molt satisfetes. Tot i així, en conjunt, les dones sembla que es mostren més satisfetes. Així, 8 de cada 10 dones sembla que estan molt o bastant satisfetes, davant de 6 de cada 10 homes.

**Taula 43: Valoració dels grup de recerca segons sexes**

| *Valoració (percentatges)* | *Home* | *Dona* | *Total* |
|---|---|---|---|
| Gens satisfactori | 9,4 | | 7,9 |
| Poc satisfactori | 9,4 | | 7,9 |
| Indiferent | 15,6 | 16,7 | 15,8 |
| Bastant satisfactori | 21,9 | 50,0 | 26,3 |
| Molt satisfactori | 43,8 | 33,3 | 42,1 |
| Total | 100 | 100 | 100,0 |

Font: Elaboració pròpia.

Observem la mateixa tendència amb els resultats de la valoració que fan homes i dones sobre els seus col·legues de feina. Entre els homes, 6 de cada 10 emprenedors tenen una valoració positiva (el 36,4% estan bastant satisfets i el 27,3% estan molt satisfets), mentre que les dones oscil·len entre la satisfacció i la indiferència i insatisfacció. La meitat de les dones tenen una valoració positiva (el 16,7% es mostren bastant satisfetes i el 33,3% es mostren molt satisfetes). L'altra meitat es mou entre la indiferència i la insatisfacció (el 33,3% es mostren indiferents i el 16,7 es mostren poc satisfetes).

**Taula 44: Valoració dels col·legues de feina segons sexes**

| *Valoració (percentatges)* | *Home* | *Dona* | *Total* |
|---|---|---|---|
| Gens satisfactori | 3,0 | | 2,6 |
| Poc satisfactori | 3,0 | 16,7 | 5,1 |
| Indiferent | 30,3 | 33,3 | 30,8 |
| Bastant satisfactori | 36,4 | 16,7 | 33,3 |
| Molt satisfactori | 27,3 | 33,3 | 28,2 |
| Total | 100 | 100 | 100 |

Font: Elaboració pròpia.

Respecte a l'altra de les institucions vinculades a la universitat, les oficines de transferències i innovació (OTRI) o equivalents, els resultats són més acusats segons sexes. Pel que fa a la valoració general, aquesta és relativament pitjor que respecte a les facultats i departaments universitaris. De les emprenedores, la meitat es mostren indiferents, mentre que 3 de cada

10 dones estan poc satisfetes amb les oficines de transferència i innovació a les quals han acudit per ser assessorades a l'hora d'iniciar el seu negoci. La valoració dels homes emprenedors és, en canvi, més positiva. Tot i que quasi 4 de cada 10 homes es mostren indiferents (37,5%), 3 de cada 10 emprenedors (34,4%) es mostren bastant o molt satisfets amb l'ajuda i assessorament rebut per les oficines de transferència i innovació.

**Taula 45: Valoració de les OTRI segons sexes**

| *Valoració (percentatges)* | *Home* | *Dona* | *Total* |
|---|---|---|---|
| Gens satisfactori | 12,5 | | 10,5 |
| Poc satisfactori | 15,6 | 33,3 | 18,4 |
| Indiferent | 37,5 | 50,0 | 39,5 |
| Bastant satisfactori | 18,8 | 16,7 | 18,4 |
| Molt satisfactori | 15,6 | | 13,2 |
| Total | 100 | 100 | 100 |

Font: Elaboració pròpia.

Aquests resultats mostren una valoració en conjunt més positiva per part dels homes emprenedors que per part de les dones emprenedores respecte a l'àmbit universitari des d'on surten la gran part de les empreses derivades. Siguin les facultats o departaments universitaris, els grups de recerca, els col·legues de feina o les oficines de transferència i innovació, sembla que del que es desprèn d'aquestes desiguals valoracions és un suport desigual a la iniciativa privada en funció de si la persona emprenedora resulta un home o una dona. De fet, els resultats contrasten amb la valoració que emprenedors i emprenedores fan de l'Administració pública. Aquí, les dones emprenedores fan una valoració significativament més positiva que la que fan els homes emprenedors. Així, quasi 7 de cada 10 dones emprenedores estan molt o bastant satisfetes (66,7%), mentre que 5 de cada 10 homes manifesten que estan molt o bastant satisfets (51,4%). De fet, del conjunt de dones, la meitat manifesten que estan bastant satisfetes amb les administracions públiques.

**Taula 46: Valoració de les administracions públiques segons sexes**

| *Valoració (percentatges)* | *Home* | *Dona* | *Total* |
|---|---|---|---|
| Gens satisfactori | 18,2 | | 15,4 |
| Poc satisfactori | 12,1 | 16,7 | 12,8 |
| Indiferent | 18,2 | 16,7 | 17,9 |
| Bastant satisfactori | 24,2 | 50,0 | 28,2 |
| Molt satisfactori | 27,3 | 16,7 | 25,6 |
| Total | 100 | 100 | 100 |

Font: Elaboració pròpia.

Uns dels elements importants en l'enquesta és l'apartat que fa referència al nivell de dedicació al treball reproductiu, o si es vol, a les càrregues domèstiques i familiars que assumeixen els emprenedors i emprenedores. Podem observar diferències significatives respecte a l'assumpció d'aquestes responsabilitats en funció de si parlem d'homes o de dones. Si estudiem les respostes només per als casos amb fills, aquestes diferències s'accentuen. Segons els resultats, el nivell de dedicació a les tres dimensions principals de les tasques familiars (a saber: manteniment i cura de la llar; cura i atenció de fills i persones grans, i organització i gestió de la llar) és significativament superior en el cas de les dones emprenedores que en el cas dels homes. Així, mentre que 7 de cada 10 dones realitzen la meitat o més del volum de treball derivat d'aquestes tasques (75%), els homes es queden en un 19%. Si només considerem els emprenedors i les emprenedores que tenen fills, els resultats s'agreugen. Tant homes com dones dediquen menys temps al conjunt de responsabilitats domèstiques i familiars. El 66,7% de les dones dediquen la meitat o més del seu temps, mentre que només el 5,9% dels homes hi dediquen aquest temps. Les dones baixen en 11 punts (de 75 a 66,7), mentre que els homes baixen 13,1 punts (de 19 a 5,9). Els resultats són similars si els desagreguem per tipus de tasques familiars. Així, tant en el manteniment de la llar com en la cura i atenció de fills, les dones superen en nivell de dedicació als homes. Aquesta diferència s'agreuja per a les tasques de cura i atenció de fills.

**Taula 47: Responsabilitat de la persona enquestada (totes les càrregues familiars). Tots els casos**

| *Nivell de dedicació (percentatges)* | *Home* | *Dona* | *Total* |
|---|---|---|---|
| Menys de 50% | 81 | 25 | 72 |
| 50% o més | 19 | 75 | 28 |
| Total | 100 | 100 | 100 |

Tots els casos (amb fills i sense fills).

Font: Elaboració pròpia.

**Taula 48: Responsabilitat de la persona enquestada (totes les càrregues familiars). Casos amb fills**

| *Nivell de dedicació (percentatges)* | *Home* | *Dona* | *Total* |
|---|---|---|---|
| Menys de 50% | 94,1 | 33,3 | 85 |
| 50% o més | 5,9 | 66,7 | 15 |
| Total | 100 | 100 | 100 |

Només casos amb fills.

Font: Elaboració pròpia.

En el cas de les tasques de manteniment de la llar, les diferències entre homes i dones es mantenen. Per a tots els casos, el 66,7% de les dones emprenedores afirmen que s'encarreguen del manteniment de la llar la meitat o més del temps, davant del 28,6% dels homes. Quan observem els emprenedors i emprenedores amb fills es donen dues tendències oposades. Els homes emprenedors amb fills es dediquen en menor mesura a aquestes tasques. El percentatge d'emprenedors que afirmen que s'encarreguen ells mateixos de la meitat o més d'aquestes tasques baixa fins a un 5,9%. Respecte a les dones emprenedores, la tendència s'inverteix. Aquí trobem més dones que s'encarreguen d'aquestes tasques amb un nivell de dedicació de menys del 50%: el 66,7% davant del 33,3% que continuen encarregant-se majoritàriament. Per tant, l'existència de fills i les tasques o responsabilitats vinculades a ells obliga moltes dones a derivar les tasques de manteniment a terceres persones.

**Taula 49 : Responsabilitat de la persona enquestada en manteniment de la llar. Tots els casos**

| *Nivell de dedicació (percentatges)* | *Home* | *Dona* | *Total* |
|---|---|---|---|
| Menys de 50% | 71,4 | 33,3 | 64,7 |
| 50% o més | 28,6 | 66,7 | 35,3 |
| Total | 100 | 100 | 100 |

Tots els casos (amb fills i sense fills).
Font: Elaboració pròpia.

**Taula 50: Responsabilitat de l'enquestat en manteniment de la llar. Casos amb fills**

| *Nivell de dedicació (percentatges)* | *Home* | *Dona* | *Total* |
|---|---|---|---|
| Menys de 50% | 94,1 | 66,7 | 90 |
| 50% o més | 5,9 | 33,3 | 10 |
| Total | 100 | 100 | 100 |

Només casos amb fills.
Font: Elaboració pròpia.

Tal com mostren les dues taules següents, veiem que tant emprenedors i emprenedores deriven en major mesura les tasques de manteniment de la llar a la pròpia parella (un 82,4% dels homes i un 66,7% de les dones). També observem que deriven, tot i que no amb la mateixa intensitat, aquestes tasques a terceres persones contractades. Aquí, les dones emprenedores deriven en major mesura que els seus homòlegs masculins que no necessiten tant terceres persones, ja que hi tenen a la parella per assumir aquestes tasques. El 33,3% de les dones emprenedores amb fills tenen contractades terceres persones que s'encarreguen de la meitat o més d'aquestes tasques, enfront de només un 11,8% dels homes.

**Taula 51: Responsabilitat de la parella en manteniment de la llar**

| *Nivell de dedicació (percentatges)* | *Home* | *Dona* | *Total* |
|---|---|---|---|
| Menys de 50% | 17,6 | 33,3 | 20 |
| 50% o més | 82,4 | 66,7 | 80 |
| Total | 100 | 100 | 100 |

Només casos amb fills.
Font: Elaboració pròpia.

**Taula 52: Responsabilitat de terceres persones en manteniment de la llar**

| *Nivell de dedicació (percentatges)* | *Home* | *Dona* | *Total* |
|---|---|---|---|
| Menys de 50% | 88,2 | 66,7 | 85 |
| 50% o més | 11,8 | 33,3 | 15 |
| Total | 100 | 100 | 100 |

Només casos amb fills.
Font: Elaboració pròpia.

La dimensió en què trobem més diferències és la dimensió de la cura i l'atenció dels fills. Aquí, les diferències entre homes i dones emprenedors és molt acusada. Com podem observar, la totalitat de les dones emprenedores es dediquen majoritàriament a la cura i atenció dels seus fills, mentre que només el 11,8% dels homes emprenedors es dediquen en percentatge igual o superior al 50%. La cura de fills continua sent la tasca o responsabilitat més clarament assignada a les dones, independentment de la seva situació professional, així com de la situació professional de les seves parelles. Una tasca que resulta la més rígida i complexa i que necessita més dedicació temporal que la resta de tasques vinculades a la llar i la família (segons l'Enquesta d'usos del temps de 2009-2010 de l'INE, l'activitat que comporta més dedicació en la dimensió de llar i família és la de cura de fills amb una mitjana diària de 2 hores i 7 minuts).

**Taula 53: Responsabilitat de la persona enquestada en cura de fills**

| *Nivell de dedicació (percentatges)* | *Home* | *Dona* | *Total* |
|---|---|---|---|
| Menys de 50% | 88,2 | | 75 |
| 50% o més | 11,8 | 100 | 25 |
| Total | 100 | 100 | 100 |

Només casos amb fills.
Font: Elaboració pròpia.

En el cas de les tasques de gestió i organització, els homes inverteixen la seva tendència quant al nivell de dedicació. Tot i així, continuen sense superar el nivell de dedicació de les seves homòlogues femenines. Així, per a tots els casos, 8 de cada 10 emprenedors amb fills (82,1 per cent)

afirmen que s'encarreguen ells de la meitat o més de les tasques de gestió i organització de la llar davant de la totalitat de les emprenedores enquestades. Aquest percentatge d'homes baixa lleugerament a un 76,5% en el cas d'emprenedors amb fills.

**Taula 54: Responsabilitat de la persona enquestada en gestió/organització de la llar. Tots els casos**

| *Nivell de dedicació (percentatges)* | *Home* | *Dona* | *Total* |
|---|---|---|---|
| Menys de 50% | 17,9 | | 15,2 |
| 50% o més | 82,1 | 100 | 84,8 |
| Total | 100 | 100 | 100 |

Tots els casos (amb fills i sense fills).

Font: Elaboració pròpia.

**Taula 55: Responsabilitat de la persona enquestada en gestió/organització de la llar. Casos amb fills**

| *Nivell de dedicació (percentatges)* | *Home* | *Dona* | *Total* |
|---|---|---|---|
| Menys de 50% | 23,5 | | 20 |
| 50% o més | 76,5 | 100 | 80 |
| Total | 100 | 100 | 100 |

Només casos amb fills.

Font: Elaboració pròpia.

Aquest repartiment desigual respecte a les tasques domèstiques i familiars s'evidencia també quan es pregunta amb relació a possibles conseqüències negatives de la maternitat o paternitat sobre la trajectòria professional. Mentre que quasi 7 de cada 10 dones consideren que la maternitat no les ha perjudicat, en els casos dels homes emprenedors, és la totalitat els que manifesten que la paternitat no els ha suposat cap perjudici en la seva trajectòria professional.

**Taula 56: Perjudicis maternitat/paternitat sobre trajectòria professional**

| *Perjudicis maternitat/paternitat (percentatges)* | *Home* | *Dona* | *Total* |
|---|---|---|---|
| Sí | - | 33,3 | 4,8 |
| No | 100 | 66,7 | 95,2 |
| Total | 100 | 100 | 100 |

Només casos amb fills.

Font: Elaboració pròpia.

Quan els preguntem si hi ha hagut canvis en la dedicació a la família i a la llar respecte a l'ocupació anterior (dades de la Taula 57), els resultats són diferents en ells i en elles. Segons el que es desprèn de les dades, la nova ocupació —una autoocupació— té un impacte diferenciat per homes i dones: més dones que homes afirmen que ara tenen menys temps que abans i menys dones que homes afirmen que tenen el mateix temps. L'emprenedoria representa, doncs, un obstacle més per a les dones que tenen fills i que es manifesta en menor disponibilitat de temps. Pel que fa als homes, hem de destacar que si bé són majoria els que diuen que tenen menys temps ara que abans, no hi ha molta diferència entre aquests i els que manifesten que tenen el mateix temps. D'això es desprèn que l'impacte de l'autoocupació, pel que fa a la disponibilitat de temps per als homes emprenedors amb criatures, és diferent que per les dones. Els homes aconsegueixen que la seva dedicació no els passi factura pel que fa al temps disponible, mentre que les dones resulten afectades negativament per l'autoocupació. I el preu és, també, menys temps disponible.

**Taula 57: Dedicació a la família/llar respecte ocupació anterior**

| *Dedicació (Percentatges)* | *Home* | *Dona* | *Total* |
|---|---|---|---|
| Tinc el mateix temps | 47,4 | 33,3 | 45,5 |
| Ara tinc menys temps | 52,6 | 66,7 | 54,5 |
| Total | 100 | 100 | 100 |

Només casos amb fills.

Font: Elaboració pròpia.

## 5.3 Emprenedoria i universitat: les percepcions sobre la creació d'empreses derivades

Les dades recollides per l'enquesta ens han permès fer una anàlisi descriptiva de les empreses dervades actives que hi ha actualment a Catalunya. A més, hem pogut estudiar amb cert nivell de detall el perfil d'aquests responsables, atenent a la variables gènere. En altres paraules, hem observat si podem trobar diferències entre emprenedors i emprenedores en funció d'una sèrie de variables recollides en el qüestionari realitzat. Aquesta informació no acaba d'ésser tan profunda com ens agradaria, atesa l'obligada limitació de les respostes. En aquest sentit, la cerca de complementarietat amb altres tècniques, com l'entrevista, resulta de gran interès per als objectius d'aquesta investigació. Amb les entrevistes realitzades, el que ens proposem és analitzar les percepcions que els homes i les dones emprenedors tenen sobre diferents elements com el treball per compte propi, el procés inicial de creació d'una empresa i l'emprenedoria com a forma de vida. Entre aquestes variables, la relació amb l'àmbit familiar i les seves responsabilitats derivades resulta fonamental per tal d'estudiar les percepcions que aquests tenen sobre la seva situació. Com ja hem afirmat en el desenvolupament del marc teòric, diferents factors condicionen les trajectòries i les situacions d'homes i dones respecte al treball per compte propi. En aquest sentit, la capacitat per conciliar vida laboral i vida familiar suposa un d'aquests elements més importants i diferenciadors entre ambdós col·lectius.

Tal com apuntem l'apartat metodològic, a més de les entrevistes en profunditat realitzades a homes i dones emprenedors, també hem realitzat entrevistes semiestructurades a dones directores de grups de recerca de les diferents universitats catalanes, amb l'objectiu de complementar el discurs dels primers i de poder contextualitzar-lo en l'àmbit d'emergència de les empreses derivades aquí estudiades. En aquest sentit, resulta obvi i lògic estudiar l'àmbit de la recerca universitària si el que volem és profunditzar en el fenomen de les empreses derivades universitàries. A més, la relació entre aquest àmbit de la recerca i el gènere pot donar-nos algunes pistes sobre l'emergència d'aquest tipus d'empreses i sobre els seus responsables.

### *5.3.1 Gènere i recerca*

#### La desigual presència de la dona a la recerca

Quan demanem a les entrevistades per la trajectòria acadèmica o d'investigació, el primer element que cal tenir en compte és la desigual presència que existeix entre homes i dones actualment en l'àmbit de la recerca. Cert és que els nivells de presència d'investigadores femenines han augmentat en la darrera dècada, però, tot i així, continuem davant d'un món preferentment masculí. Avui la presència de dones que opten per estudiar una carrera universitària ha augmentat considerablement, fins al punt que el tant per cent de dones és superior al d'homes tant pel que fa a les matrícules universitàries com a l'obtenció de títols. Tanmateix, arriba un moment que aquesta presència més gran de dones es reverteix en favor dels homes.

> *En ciencias hay bastante presencia de mujeres en los estudios de grado...*
> Pero después ya no. (EDD3)
>
> Hi ha més dones, jo crec, que abandonen. (EDD11)
>
> *Quant a estudiants de grau, hi ha més noies o nois?*
> Més noies. Ara hi ha més dones.
> *I quan passen a postgrau, el percentatge és manté?*
> No. Hi ha més nois. A la que t'implica marxar fora, una beca o un postdoc, ja està. Marca molt. Fins a la tesi, jo crec que encara es manté força el repartiment, i fins i tot tirant més a les noies. Fins a la tesi doctoral, eh? Però el postdoc cau en picat. (EDD5)
>
> Yo creo que aquí hay como dos niveles. Grado y doctorandos hay una cosa equitativa. Todo el mundo puede y todo el mundo está. Pero después, cuando ya implica un poco de sacrificio a diferentes niveles, ahí es donde se corta. Ya sea porque no hay expectativas o ya sea porque no tienes las cosas claras o ya sea porque renuncias por formar una familia. Ahí, este salto está. Esa diferencia está. Se quedan en el camino muchas más mujeres que hombres. O, al menos, yo cuando empecé era así. (EDD9)

Segons aquestes entrevistes, el punt d'inflexió d'aquest canvi resulta el moment de realitzar una estada postdoctoral d'investigació, en el marc d'un programa de doctorat. Aquí la presència de dones que «continuen» amb la carrera acadèmica i investigadora disminueix considerablement. Les raons que hi ha darrere d'aquest canvi en la presència són diverses en funció de la persona entrevistada. En aquest sentit, trobem dos discursos

clarament diferenciats. Un model de discurs més tradicional i més neutre al gènere, en què els factors que condicionen la trajectòria acadèmica i investigadora d'una persona són estrictament científics. És a dir, les raons i els condicionants d'una o una altra trajectòria són el resultat exclusiu dels èxits, fracassos o, fins i tot, oportunitats donades en el decurs d'aquestes trajectòries professionals. Però, siguin uns o altres, els factors condicionants resten a l'esfera pública i visible de la professió d'investigador. Aquest model de discurs no és exclusiu dels homes investigadors. Moltes dones investigadores acaben incorporant aquest discurs, reproduint-lo en la seva vida quotidiana i aplicant-lo en la seva forma de concebre la investigació.

L'altre model és un model de discurs més sensible a les qüestions de gènere, en què s'incorporen factors externs en l'àmbit públic de la universitat i la recerca que poden explicar la trajectòria acadèmica i investigadora desigual entre homes i dones. Aquests factors explicatius apareixen vinculats a la càrrega desigual que homes i dones tenen enfornt de les responsabilitats domèstiques i familiars. Així com també diferents models de socialització, en aquests sentit, i segons aquest discurs, són aquestes càrregues familiars i les expectatives que la societat té sobre les dones i la seva «obligada» responsabilitat cap a aquestes càrregues les que condicionen en gran mesura la desigual trajectòria acadèmica i investigadora d'homes i dones.

> Aquí el que m'ha passat més és que m'ha posat entrebancs.
> *I penses que darrere podria haver-hi una qüestió de gènere?*
> No ho sé, no ho sé. Vull pensar que no. La realitat és que aquí tots els investigadors independents són homes. I jo tinc dificultats aquí perquè, clar, estic en minoria totalment. Qualsevol cosa que jo pugui opinar és igual, perquè sempre estic en minoria. Moltes dificultats. Jo crec que una dona, a partir d'una edat, perquè l'edat en què hem de crear els nostres propis grups de recerca, traure places com a independents, vol dir que has hagut de treballar més per competir en igualtat amb els homes. I entres en una edat en què la dona és la que ha de decidir si vol tenir fills, i això vol dir una aturada. I això és molt difícil compaginar-ho. És així. Jo he tingut dos fills i és difícil. (EDD2)

Les expectatives generades per la mateixa societat es veuen reflectides en la mateixa interiorització dels rols diferenciats de gènere entre homes i dones respecte a la seva assumpció de responsabilitats familiars. En un món tan masculí com el de la universitat i pretesament neutre, es

corre el perill de personalitzar elements que no deixen de ser resultats de la mateixa estructura social que, en aquest cas que ens pertoca, fan referència a la desigual divisió sexual del treball entre homes i dones.

> Les circumstàncies personals són les que són, i tu tens una sèrie de vinculacions familiars que, en el cas de les dones, són molt més estretes normalment. I llavors t'obliguen més a unes responsabilitats que, pel que sigui, l'home no se les crea mai tan intenses. Sí que penso que darrere hi ha una qüestió de gènere. A vegades és un problema personal, perquè a vegades hi ha dones que no ho fan. Però, en general, som nosaltres que som així i que, per tant, triem. O tenim unes preferències clares en les responsabilitats i posem per davant una cosa de l'altre. I acaba sent una cosa personal. És a dir, és una cosa que jo no me la faria valdre mai dintre del context universitari en companys nois. Perquè acabes pensant que sóc així i que m'ho busco. Però realment existeix el greuge comparatiu entre homes i dones. (EDD4)

> Jo penso que les dones, potser no tenim tanta ambició professional, sense que això sigui bo ni dolent. Crec que és així. Els homes tenen més ambició professional i, potser, saben més el que volen i ho fan. Les dones, ja lluitem per la nostra professió, però també són igualment importants altres aspectes personals. I aquests aspectes personals poden fer que la professió quedi relegada a un segon aspecte. És així. No sé si és bo o dolent. A mi em sap greu que sigui així. (EDD10)

### Recerca i família, una relació possible?

La dimensió familiar, llavors, es configura com un dels elements fonamentals que condiciona en gran mesura les trajectòries d'homes i dones respecte a la seva carrera acadèmica i investigadora. En aquest sentit, i com ja apuntàvem abans, el moment de realitzar estades postdoctorals a l'estranger resulta el punt d'inflexió en el canvi de presència entre homes i dones dins l'àmbit de la investigació.

> *¿Te vas a hacer postdocs, te vas porque quieres?*
> —Sí. Lo tenía bastante claro que si uno quería tener perspectivas de trabajar en investigación por sí mismo, que es lo que yo quería, lo tenía muy claro desde el principio, que quería continuar, pues uno de los requisitos era irse fuera. Dentro del campo de investigación en que uno está trabajando, el ir fuera también te permite tener más conocimiento, conocer a más gente, crear colaboraciones, etc.
> *¿Y en tu caso ha sido fácil irte fuera?*
> Es que yo lo tenía muy claro. Yo tengo una pareja... Obviamente la familia es importantísima. Pero yo tenía claro que yo me iba. De hecho, la

pareja que tenía entonces y que tengo ahora, él también es investigador. Todavía estaba haciendo la tesis y fui yo la que me fui a hacer un postdoc fuera. Y luego fue él el que se unió. O sea, que yo tenía completamente libertad y lo tenía muy claro desde el principio de marchar. (EDD1)

*[Estudis de grau] Y después ya no. ¿Cuál es la razón de este corte?*
Yo creo que, obviamente, la razón de este corte es que es la fisiología. O sea, a lo mejor tú llegas a una edad que tienes pensado formar una familia y coincide con los 28, 29, 30 años. Y, obviamente, si tienes criaturas, eso [*postdoc*] no lo puedes hacer. En cambio, para el sector masculino esto no es un impedimento, porque te puedes ir al extranjero y llevarte a tu compañera, a tu familia y no pasa nada. Yo eso lo veo clarísimo. Yo creo que esa es la principal razón. (EDD3)

Per tema de responsabilitats familiars. Sí que hi ha la gent que marxa amb la parella, perquè és l'època típica de formar parella, el postgrau, el doctorat i el postdoc. Però sí que hi ha els que marxen. Tots dos estan disposats a marxar, sigui noi o sigui noia. Però és més fàcil que el noi estigui disposat a marxar que la noia. Quan és a l'inrevés, que és la noia qui ha de marxar i ha d'arrossegar el noi, jo crec que té molta més dificultat per fer-ho ella i arrossegar a l'altre a fer una cosa en la qual no i va a guanyar res.
*I t'has trobat amb casos així?*
Sí, sí. Tots.
*Tots?*
Sí, tots. (EDD8)

Segons aquest discurs majoritari, el punt d'inflexió de les estades postdoctorals a l'estranger suposa per a les dones un punt d'inflexió que evidencia la desigual assumpció de responsabilitats familiars entre aquestes i els seus col·legues investigadors masculins. Però la família, materialitzada en la maternitat i les responsabilitats familiars que es deriven posteriorment, no només condiciona el fet de continuar o aturar la trajectòria acadèmica i investigadora de les dones investigadores. També condiciona el seu ritme de treball, un ritme que cada cop resulta més exigent dins de l'actual marc de competència respecte a la recerca. El fet de ser mares suposa a les dones investigadores una aturada o, en el millors dels casos, una disminució considerable del seu ritme de treball que, atesos els actuals nivells d'exigència, pot resultar definitiu per condicionar tota la seva trajectòria posterior. Per als seus col·legues masculins, en canvi, la paternitat no suposa un canvi excessiu en el seu ritme de treball, atesa la desigual assumpció de les responsabilitats familiars.

> *¿Conoces a compañeras que hayan bajado el ritmo?*
> Sí, sí. Y tanto. Por ejemplo, tengo una compañera que tienes dos años menos que yo, y ya tiene dos criaturas. Y, obviamente, ha tenido que sacrificar cosas que hacía antes por la familia. Y lo tiene clarísimo. Obviamente, uno sacrifica por las prioridades que tiene.
> *¿Y esto le ha supuesto sacrificios a nivel de carrera académica?*
> Sí, sí. En el sentido de que se ralentiza su producción. Primero, porque haces horarios de nueve a cinco. Y yo creo que en este campo hacer horarios de nueve a cinco no es suficiente. La dedicación es otra. Es más vocacional que no hacer un trabajo de fichar, haces tus ocho horas al día, te vas y no piensas y al día siguiente. (EDD1)

> Sí, sí. Ara tinc dues tesis en marxa en aquests moments. Un és un noi que va començar a la UPV però pel seu tema de treball, i hem fet una mena de conveni de cotutela i ha vingut a acabar la tesi aquí. Però, clar, aquesta persona està totalment lliure de càrregues familiars i, per tant, treballa de manera continua, contínuament. El segon cas és una noia que és becària nostra i que tenia un fill petit i a mitja tesi n'ha tingut un altre. Clar, hi ha hagut la baixa maternal pel mig i han hagut de prorrogar la tesi. I sí que va treballant de manera regular, però l'acabament de la tesi no està clar si el farà en el període previst. La setmana passada em va enviar un correu i em va dir que el seu home estava fora i que tenia als dos nens amb varicel·la i que no podia venir en tota la setmana. Sí, sí, és que segur.(EDD4)

L'actual nivell d'exigència i de competència, pretesament pensat i dissenyat per elevar la qualitat de la investigació i de la docència dels seus professionals, podria estar provocant un augment de l'escletxa en les carreres professionals entre homes i dones investigadors. No obstant això, no vol dir que hi hagi correlació entre maternitat i menor productivitat (derivada d'una suposada menor dedicació). Seria un model excesivament simple suposar que només la maternitat incideix de forma negativa en les trajectories laborals de les dones i que aquest efecte es dóna per a totes les dones. En tot cas, sempre caldrà reflexionar sobre per què la paternitat no afecta negativament els homes. I aquesta és la veritable pregunta de caràcter sociològic que hauríem d'intentar contestar. S'ha caminat cap a un canvi de model professional (àmbit professional i públic), però dins una societat que encara no ha canviat el model d'organització i atenció de la cura (àmbit familiar i privat). Els factors generacionals i el nivell d'estudis caminen en favor d'una cogestió més igualitària de les responsabilitats familiars. Però, aquest augment de la competència respecte a la recerca posa més dificultats a una equiparació real de les trajectòries entre homes i dones investigadors.

> *¿En este ámbito de las ciencias es tan importante no estar inactivo un período de cuatro meses, lo que dura aproximadamente una maternidad?*
> Yo creo que sí. Es que es un campo muy competitivo. Entonces, ya no implica cuatro meses, sino que implica el período de antes y el período de después de que todo eso se reestructura. Obviamente, claro que se puede hacer. Hay gente que tiene familia y está ya. Pero yo creo que no es igualitario. No tiene las mismas consecuencias a nivel de ritmo de trabajo, productividad para mujeres que para hombres. Yo creo que ahí hay diferencias. Y la prueba está en que de profesoras eméritas o titulares, que es lo que veo dentro del departamento, o no tienen criaturas o las tienen en una edad muy avanzada o poca cosa más. En cambio, sí que ves muchos más profesores hombres que eso no tiene nada que ver en su carrera. (EDD1)

> *Coneixes col·legues dones que, en el teu àmbit, també hagin creat grups de recerca i també tinguin aquesta problemàtica?*
> Sí, i totes ens en sortim com podem. Però és veritat que és difícil. I el tema dels fills és difícil. Jo veig que moltes dones que són potencialment bones en recerca, després no els interessa, perquè han d'invertir massa temps, masses energies. I posen per davant la família o el tenir fills. I després ja has perdut el tren. I portar-ho tot és difícil.
> *I t'ha passat amb membres del teu grup?*
> Sí. Ara tinc una investigadora al meu grup que està de baixa pels fills. Una baixa de maternitat. Però, clar, és la segona baixa que agafa. Durant aquest període n'ha tingut dos. Clar, si després jo he de potenciar un o l'altre, doncs no ho sé, ja ho veuré, però, clar, és complicat. (EDD2)

> *Me has dicho que no tienes hijos, pero ¿te lo has planteado alguna vez?*
> Muchas veces. Me lo planteé antes de irme fuera, después volví de fuera, pero por ahora no lo veo claro. Al menos hasta que la plaza que tengo se consolide de alguna manera.
> *¿Pero la razón es la inestabilidad o que no puedas llegar a rendir lo que exige la investigación?*
> Sí, sí. Yo sé que si ahora me quedase embarazada, tendría un año. Y estás un año. No son cuatro meses de baja. Es más, porque cuesta coger el ritmo después... O sea, puede ser perfectamente un año. Y todavía no. A lo mejor más adelante o a lo mejor más adelante es demasiado tarde. No sé. Pero ahora mismo no. El impedimento principal es éste. El principal motivo es el nivel de exigencia. (EDD1)

En aquest context, l'èxit de les dones investigadores és el resultat de diferents escenaris. El primer, l'assumpció d'un model masculí d'investigació, en què les responsabilitats familiars (el fet de tenir fills) es posposa sine die fins a la consolidació de la pròpia carrera professional, qüestió que no deixa de suposar contradiccions lògiques en la mateixa dona

com possible futura mare (des del punt de vista fisiològic, però també des d'un punt de vista social, en el sentit de les sancions que la mateixa societat atorga a dones adultes que no són mares i, per tant, no «compleixen» amb la seva funció). El segon escenari, l'assumpció de preferències familiars per sobre de les professionals, la qual cosa suposa, en moltes ocasions, sacrificar aquest àmbit en beneficide l'altre. El tercer escenari, però, fa referència a l'opció d'intentar compatibilitzar ambdós àmbits, el professional i el familiar, intentant que un no suposi necessàriament el sacrifici de l'altre. En aquest sentit, de les entrevistes realitzades es desprèn la importància del suport familiar, fonamentalment de la pròpia parella. L'organització que la dona investigadora i la seva parella fan de les seves responsabilitats familiars resulta de gran importància a l'hora de condicionar la carrera acadèmica i investigadora de la mateixa dona. Aquesta organització, en forma de pacte o d'acord entre dues persones, fa referència a un canvi progressiu en la forma d'entendre la divisió sexual del treball, materialitzada en l'organització familiar de la cura i l'atenció dels fills com de la pròpia llar i les seves responsabilitats domèstiques i familiars que es derivin.

> *¿Y respecto al cuidado de los hijos?*
> Eso depende, obviamente, de cómo esté pactado. (EDD1)

> Per les dones és complicat, i fins que els homes no assumeixin el tema familiar realment igual i les dones que viuen en parella, que decideixen tenir fills en parella, per mi la teva parella ha d'entendre molt bé la feina que fas i que hi hagi igualtat. Que si per a ell la seva feina és important, per a ella la seva també. I que un dia arriba tard, doncs l'altre arribarà un altre dia tard i que tot s'ha de distribuir més o menys equitativament, en funció del tipus de feina, de la proximitat del domicili i tot això. Si no, és que no podem fer rés. (EDD5)

> *I, des del teu punt de vista, penses que és compatible la cura de fills amb la recerca?*
> Jo crec que sí que es pot, però has de saber que és lo que vols i intentar que tot el que comporten els fills, tota la feina que comporten els fills estigui compartida. I aprofitar molt el temps. I quan les estones que no cal que estiguis a casa amb els nens, perquè ja hi ha la teva parella —per tant, estan ben cuidats—, doncs tu pots no ser-hi o treballar a casa els vespres. (EDD9)
> Yo conozco mujeres que rondan la cuarentena o cincuentena y hablas con ellas y se sienten como que la sociedad o la gente que los rodea, si tú no te dedicas más tiempo a la criatura que el hombre, es como todo el

mundo lo viese de una manera negativa. «Qué mala madre que es, que no le dedica más tiempo a la casa o a la familia que...». También hay casos diferentes, pero eso no se consigue si no te coordinas bien el equipo. (EDD12)

### Iniciativa emprenedora i gènere

Aquesta forta presència de les càrregues familiars o, si es vol, del treball reproductiu sobre l'esfera pública o visible de l'àmbit professional o del treball productiu, condiciona en gran mesura la pròpia forma de concebre la vida d'homes i dones i de la seva relació respecte a diferents dimensions (com el treball, la família, etc.). És tal aquesta incidència que el discurs acaba interioritzat. Els homes són més competitius, assumeixen més riscos i tenen més clars els seus objectius. Les dones, en canvi, serien menys competitives i busquen més la seguretat i l'estabilitat d'una feina per sobre dels riscos que, a vegades, suposa la carrera investigadora.

> Són menys competitives. També estic convençuda d'això. Si estem bé amb la feina que fem i amb l'equip que treballem, tampoc tenim una ànsia d'anar dalt o d'estar davant. (EDD9)

> I penses que els homes...?
>
> Són més competitius. Jo crec que sí. Potser és més caràcter personal, però que hi ha més competitivitat en els grups que hi ha més nois, sí. No estic dient que sigui bo ni dolent. A la carrera ascensional sí que hi ha diferències entre homes i dones. I veig en el meu equip, majoritàriament de dones, que això no passa tant. Ara tenim un noi, que és un Ramon i Cajal, i li veig un aire molt més competitiu. (EDD6)

> I després del tall o del moment de la postdoc, les dones es consoliden de la mateixa forma que els homes?
>
> No sé, però crec que els nois tenen més aquesta cosa de jugar-se-la, potser. (EDD4)

> *Abans deies que els nois són més competitius. També són més emprenedors?*
>
> Sí, i tant, segur.
>
> *Sí?*
>
> Sí, seguríssim. La dona va més a la cosa més estable i més segura, per no haver de patir. I l'home és més explorador, més competitiu i més arriscat. (EDD5)
>
> El techo está y la diferencia en el salto de un nivel a otro existe. Está clarísimo. Quizás también somos nosotras mismas o la presión que tienes de fuera que te obliga a hacer unas cosas y crear una estructura que tú

> misma... Porque tú te presionas y dices «Mi rol es éste y de aquí no paso». En cambio, el rol del hombre siempre por tradición ha sido otro. Y siempre es más fácil continuar. Las cosas están cambiando. Supongo que para las más jóvenes las cosas variarán. Las mujeres terminarán teniendo las criaturas con más edad, porque primero tienen que establecerse profesionalmente y después tener una familia. Antes esto no era así. Yo creo que eso poco a poco irá cambiando. Pero todavía está. (EDD7)

Aquest discurs resulta interessant si el vinculem a la idea de l'emprenedoria com a forma d'entendre el treball més associada a riscos i novetats que no pas a una certa estabilitat, més si parlem del moment inicial de la creació d'una empresa. En aquest sentit, es podria pensar que els homes, a més de tenir menys obstacles dins la carrera acadèmica i investigadora, també estarien més predisposats a poder iniciar un procés de creació d'una empresa. Però, com ja hem apuntat abans, de les entrevistes es desprèn que aquesta cerca d'estabilitat i de seguretat per part de les dones està condicionada per la seva assumpció d'un àmbit, el familiar, que ha de ser necessàriament compatible amb el seu el treball (si és que volen continuar desenvolupant aquest àmbit professional). Els homes, en canvi, no acostumen a tenir en compte ambdós àmbits a l'hora de prendre decisions sobre la seva trajectòria professional. Dit d'una altra forma, les dones posen dins la mateixa balança família i treball i busquen la forma de fer-los compatibles, o bé, han de decidir entre un o l'altre. I aquestes decisions estan condicionades per diversos factors, com és el suport familiar, materialitzat en el «pacte» adquirit amb la parella, les expectatives familiars pròpies així com les condicions de la pròpia feina. Aquest últim factor fa que es busqui unes condicions laborals (fonamentalment referent als horaris però també salarials) que siguin compatibles amb les seves actuals o futures responsabilitats familiars. Els homes, en canvi, majoritàriament no tenen en compte la família a l'hora de «pensar» en la feina, la qual cosa permet prendre decisions sobre aquesta sense condicionants ni limitacions.

> Una mujer puede estar uno, dos, tres años de postdoc. No vea las cosas claras y diga, pues aquí me quedo. En el laboratorio donde estaba yo en el primer postdoc que hice, había tres estudiantes de doctorado, dos chicas y un chico. El único que ha continuado y que tiene una plaza fija de investigador es el chico. Las chicas han decidido tener familia y están haciendo investigación, pero más como un trabajo. Esa diferencia existe. (EDD9)

## La iniciativa privada com a alternativa?

Aquesta forma diferent d'encarar les dimensions productiva i reproductiva genera diferències entre homes i dones a l'hora de plantejar una iniciativa com la creació d'una empresa derivada. Una iniciativa que s'allunya dels paràmetres del treball per compte aliè en termes d'horaris, seguretat i estabilitat, entre altres. També resulta molt important, com ja hem esmentat, la xarxa de suport, sigui aquest familiar, representant pel suport de la parella, com per part de la universitat, representat pel grup de recerca, el departament o la facultat on s'ha format l'investigador o la investigadora. No sembla freqüent que des dels doctorands i doctorandes i, posteriorment, dels investigadors i investigadores ja doctors i doctores, es plantegi l'alternativa de l'emprenedoria com una opció futura possible. La manca de suport familiar o de coresponsabilitat en les tasques familiars dificulta en major mesura el plantejament d'aquest tipus d'iniciatives a les dones potencialment emprenedores que als seus homòlegs masculins.

> *¿Y piensas que a la hora de crear una spin-off y de ser responsable de una empresa, sería compatible con las responsabilidades familiares?*
>
> Yo creo que es bastante incompatible. A ver, hay casos de mujeres emprendedoras. Pocas pero hay. Pero supongo que eso implica coordinación y organización al máximo. Que la pareja apoye. Yo creo que siempre tiene que haber un sacrificio de uno de los dos. No sé si siempre puede ser cincuenta-cincuenta. (EDD1)

> A nosaltres ens agradaria tenir una cosa d'aquestes [*empreses derivades*], perquè, a més a més, el problema que tenim i que tinc greu aquí és que tenim gent treballant, que els formes, que fan la tesi doctoral, que són bons i que en saben, i que no els hi pots oferir res més. És a dir, acaben la tesi doctoral i s'ha acabat.
>
> *I aquests joves que esteu formant s'han plantejat mai fer una empresa? O ha partit més de vosaltres?*
>
> Ha partit de nosaltres. Jo ho he plantejat, sobre en una persona que teníem aquí, que jo veia que s'anava al carrer. I ha començat a tenir contractes de professor associat i això. I va arribar un moment que se'ns va començar a tallar. I ara més. I que s'anava al carrer. El que passa és que he tingut tendència sempre a agafar dones. No és que sigui absolutament voluntari. Però, no sé per què, hem acabat sent un equip que som dos nois i la resta són noies tot. I totes acaben tenint el mateix problema. Posar-se al front d'una cosa d'aquestes quan tenen altres responsabilitats familiars costa molt més que als homes. (EDD4)

*¿Y cuál es la alternativa para los estudiantes que hacen investigación? ¿Integrarse en una empresa ya consolidada o...?*

Yo creo que sí. Creo que hay muy poco emprendedor. Creo que aquí el espíritu emprendedor es bajo. Ya sea porque hay dificultades para llevarlo a cabo, ya sea por falta de ganas o por falta de expectativas, pero yo creo que es bastante bajo el tema de emprendedores. Hay casos, pero creo que falta mucho por concienciar a la gente. O darles las herramientas para decirle: «Tienes la posibilidad de hacerlo, lo único que tienes que hacer es buscar financiación», que no es poca cosa. Uno tiende más a acoplarse a una estructura que ya esté hecha.

*¿Y en los casos que conoces hay más presencia de hombres o de mujeres?*

De los casos de spin-offs, que hayan hecho empresas, hombres. Mayoritariamente hombres, sí.

*¿Y emprendedores en investigación, como tú, creando un grupo de investigación propio?*

Depende, pero yo creo que hay mayoría masculina. Pero no está muy marcada la diferencia. Aunque se habla mucho de ese techo de cristal que no se traspasa. Seguramente existe, pero no es una diferencia muy acusada. Pero sí que está, de alguna manera. Por diferentes factores, que están aquí influyendo. (EDD1)

## 5.3.2 Gènere, emprenedoria i universitat

### EL CONTEXT MASCULÍ DE LA INVESTIGACIÓ

El primer element que s'ha de tenir en compte de les entrevistes realitzades és la confirmació de la percepció de la limitada presència de dones al capdavant d'empreses de transferència de coneixement. Tot i que alguns entrevistats i entrevistades perceben un cert augment de dones emprenedores en aquest sector, la presència d'homes com a responsables d'empreses derivades continua essent plenament majoritària.

Hi ha molta presència de dones emprenedores al vostre sector?

El sector farmacèutic és un sector bastant masculí. És a dir, les que treballen són les dones, als laboratoris. Però els caps són sempre homes. Almenys, fins ara era així. Crec que això està canviant, però la indústria farmacèutica és molt masclista. (EDE2)

Nosaltres, ara, moltes vegades, ens arriba una *spin-off* i la porten dones. Majoritàriament no, eh? Majoritàriament són homes. Però, sorprenentment,a vegades arribem i, ostres, són dones qui porten l'empresa. (EDE8)

> Si que és veritat que, en aquest sector, pràcticament, tots els emprenedors som homes. Això és una evidència. (EHE1)

> Jo no he notat discriminació. El que passa és que sí que és veritat que en aquest camp hi ha molts més homes que dones. Sobretot, el camp tecnològic, d'enginyeria, de materials. Hi ha molts homes. I realment jo sola amb tot de nois al meu voltant i una noia i, potser, una altra. Aleshores, sí que és veritat que costa de trobar dones. Encara que n'hi ha moltes, perquè jo he sigut professor vint anys aquí i he tingut moltes alumnes. Però, no sé, el que passa que després aquestes persones o bé se'n van a ensenyament o bé se'n van a la indústria o a la investigació, però a llocs molt concrets; però així, emprenedoria, no. O sigui, no es dediquen tant a l'emprenedoria.
>
> *I trobeu més casos de nois...?*
>
> Sí, sí. Amb *spin-offs* i amb innovació sí, sí. No sé exactament per què. (EDE10)

> *Abans em deies que la participació femenina en aquest sector és molt baixa...*
>
> A veure. A nivell directiu, sí. Estadísticament, jo diria que és així. A nivell de direcció de recerca o de direccions tècniques, jo diria que és fins i tot al contrari. És a dir, hi ha una presència més notable de dones, que també m'imagino que té a veure amb la qüestió estadística que des de fa uns anys a la universitat a les carreres tècniques hi ha més dones que homes. I a la carrera investigadora hi ha més dones que homes. Amb la qual cosa, si hi ha més dones que homes en la carrera investigadora, doncs és normal que les empreses que estan molt vinculades a la recerca en els seus llocs directius pel que fa a recerca, es nodreixin del que hi ha més al mercat. I són dones. (EHE1)

De les entrevistes no es deriven elements que ens facin pensar que part d'aquesta menor presència està condicionada per les limitacions o dificultats cap a les dones emprenedores a l'hora de crear una empresa. No observem que les institucions encarregades de gestionar i assessorar aquest tipus d'iniciatives tinguin alguna mena d'incidència. Una altra qüestió és el caràcter majoritàriament masculí de les mateixes estructures universitàries, en referència als grups de recerca, departaments i altres, qüestió que ja hem apuntat en l'anterior apartat.

## El factor «parella» o la importància del suport familiar

El que sí que apareix a les entrevistes realitzades és la importància, ja apuntada a les entrevistes anteriorment analitzades, de la divisió sexual

del treball com a factor significatiu a l'hora d'iniciar i de mantenir una iniciativa empresarial d'aquesta mena. En aquest sentit, sembla que es deriva de les entrevistes que el suport familiar, fonamentalment de la pròpia parella, resulta fonamental a l'hora de tirar endavant una empresa derivada. Aquest suport es materialitza de dues maneres diferents, en funció de si parlem d'emprenedors o d'emprenedores. D'una banda, respecte als homes emprenedors, aquest suport es materialitza en la derivació majoritària de les responsabilitats familiars en la pròpia parella. En canvi, respecte a les dones emprenedores, aquest suport es materialitza en la assumpció de responsabilitats familiars en termes paritaris (coresponsabilitat de la cura). A aquests suports diferenciats cal afegir recolzament emocional i afectiu cap a la iniciativa que engega tant l'emprenedor com l'emprenedora.

> *I penses que aquesta mena de treball és compatible amb la dedicació a la família?*
>
> A veure. Jo diria que és difícil. Si ho comparo amb una persona que viatja constantment, que està penjada als avions i que el seu horari és no tenir horari, no hi trobo gaire diferència. Si ho comparo amb una persona amb un horari de vuit a cinc, sí que hi ha diferències evidents. Jo sóc conscient que, encara no era emprenedor, però ja era directiu, quan era més joves i les nenes eren petites, doncs, no és que no em dediqués a la família i no tingués cura, és a dir, no cobreix les meves obligacions... Però anar a buscar els nens a les cinc de la tarda, doncs no. Amb la qual cosa, una de dos: o, en aquest cas, la meva dona tenia una certa disponibilitat major o has de tirar de família, *canguros*, etc. (EHE1)

> *En el vostre cas, et dediques més tu o la teva parella als teus fills? O recorreu a la família?*
>
> No, es dedica més la meva dona. Té una jornada reduïda. Fa sis hores. Fins les tres de la tarda.
>
> *Penses que una dona que porti, per exemple, més pes respecte a la seva família, podria portar una empresa d'aquest tipus?*
>
> Home... Penso que les dones, igual que en qualsevol feina. Hi ha una època de la vida que si tenen nens, encara que sembli masclista, que hi ha una època de la vida que entre l'embaràs, els mesos de baixa,... si et coincideix en una etapa d'aquestes amb un etapa de tenir nens petits, doncs és complicat. Clar. Penso que ha de ser molt complicat. Però també ho és quan estan treballant per a una empresa, per un altre. Per tant, potser és evitar que et coincideixi i si no, doncs, estar molt organitzat, demanar ajuda externa, que molta gent ho ha fet. En el nostre cas, no ens ha calgut perquè la meva dona s'ha pogut dedicar a la família, sobre tot a les tardes, i als matins, entre que els nens van a l'escola o a la guarderia, doncs tam-

poc ha estat un problema. Jo penso que si ets emprenedora i coincideix la creació de l'empresa amb un embaràs, doncs ha de ser complicat. Molt complicat. (EHE2)

I una cosa molt important jo crec que també és l'entorn que tinguis. Jo puc estar-me aquí dotze hores perquè la meva dona no, no... Jo sé que, de vegades, per molta gent, és difícil compaginar la vida professional i la vida personal o familiar. I en aquest aspecte, jo tinc sort, que em donen tranquil·litat.

*La teva dona treballa?*

Ara no. Quan vam tenir el segon, va deixar de treballar. Però ara torna a buscar feina. (EHE3)

*I ha canviat molt la teva dedicació a la família...?*

Igual que li he pres temps a la universitat, noto que també li he pres una mica de temps a la vida familiar. Vull dir que abans la feina a la universitat era la que era i tenies una certa disponibilitat. I ara, per trobar temps per dedicar-li a l'empresa, he d'agafar una part que temps a la universitat i una part de temps de la teva vida familiar.

*I ara es dedica més la teva dona o reccorreu a la família?*

A veure, quan estava només a la universitat, em dedicava més a tasques de la llar que no ara. Ara, m'he de coordinar amb la dona per poder portar tota la feina familiar. (EHE5)

*Però hi ha suport per part de la teva família o havia certa...?*

A casa meva sempre he tingut bastant... han acceptat bastant les meves decisions. Vull dir que no he tingut mai oposicions en aquest aspecte, ni la Montse[7] tampoc. Al contrari, jo crec que ens animen. O els hi sembla bé que fem coses. (EDE5)

L'Anna, en canvi, no va tenir cap suport a casa seva, de la família. És que això és important. Igual que nosaltres, des de casa ens animaven, encara que a vegades ens critiquin, però sempre hi ha un suport, en el cas de l'Anna no. El seu marit ho veia fatal i semblava que estava perdent el temps, que si es posés a treballar fora, tindria un sou fix molt millor, que aquí seria molt complicat. I era una mica: «Jo porto això i tu què portes cada mes a casa?» Al principi, no, no tenim ni sou el primer any. I això, ella a casa... El seu marit volia que ella anés a treballar amb ell. Ella no volia. I aquí va haver una mica de lluita. I, si tu tens els teus problemes, que això no funciona, però a casa t'estan ajudant, és molt diferent que si a casa t'estan dient: «Això no funcionarà, això no funcionarà, t'estàs liant, estàs perdent el temps». I va arribar un moment que ella va dir: «Jo no puc». I va passar a una altra empresa. Li va fer molta por. I va anar a ser comercial. (EDE2)

7 Els noms que apareixen s'han canviat per tal de mantenir l'anonimat de les entrevistades.

## La vida fora de la feina

La relació entre treball productiu i treball reproductiu apareix en tots els discursos de les emprenedores entrevistades amb fills; relació que, en canvi, no té la mateixa presència en els discursos dels emprenedors amb fills. En ells, sembla que no hi ha connexió entre ambdues dimensions. Família i feina no sembla que interfereixin entre si. La raó no només està donada per la plena assumpció de les responsabilitats familiars per la pròpia parella, i arriba a la interiorització d'un discurs per part dels homes emprenedors, en què ambdues esferes no sembla que estiguin relacionades. O, dit d'una altra forma, un discurs en què no sembla que ambdues esferes es condicionin entre si. Tot i que aquest discurs és majoritari, apareixen alguns elements en alguns discursos d'emprenedors que reconeixen la importància de l'assumpció d'aquestes responsabilitats per part de la pròpia parella, perquè un mateix pugui desenvolupar amb èxit la seva feina.

> No conec cap cas d'emprenedor que vingui d'un horari de vuit a cinc de dilluns a divendres. No els conec. No dic que no hi siguin. Almenys, en aquest sector. Tots els que conec són gent que prèviament ja treballava per a tercers i era gent que s'hi dedicaven moltíssimes hores i amb molt entusiasme i molta il·lusió pel que feien. (EHE4)

> *I penses que és compatible aquest tipus de feina amb tenir una família i tenirne cura?*
> Sí, jo penso que sí. No deixa de ser una feina. I més, si tu et sents animat pel projecte, també fa que l'estat anímic sigui positiu de cara a la família. Has de fer sacrificis, sobretot, econòmics, de que potser no tens la seguretat de treballar per una altra empresa. Però penso que és compatible i no té més dificultats de les que puguis tenir una altra feina. (EHE2)

> *Consideres que és compatible gestionar una empresa amb la cura de fills?*
> Hi ha gent que ho fa. Jo difícilment podria fer-ho. Jo puc fer-ho perquè hi ha la meva dona que ho fa. Ja està. Però jo crec que hi ha molta gent que ho fa, que es dedica a gestionar empreses i compatibilitza les tasques de l'empresa amb la seva vida familiar. I la meva feina ho permetria fer-ho. (EHE3)

> *I penses que una dona que hagi d'assumir la cura dels seus fills podria portar també una empresa?*
> Jo crec que sí, perquè portar la casa és una feinada tremenda. Llavors, la capacitat que tenen les dones d'organitzar-se. Jo crec que la dona pot aportar potser més que la majoria dels homes. Que els homes, tens el teu horari, cadira, ordinador, vas fent, a tal hora cap a casa i ja està. La dona com a organització i gestió de recursos molt millor.

> *I penses que aquestes tasques domèstiques o familiars condicionarien molt la gestió quotidiana d'una empresa?*
> Home, cada família és un cas, però el que et deia. El temps és el que és. Si dediques menys temps a la família, vol dir que li dediques més a l'empresa. Llavors, portar aquest equilibri jo crec que és complicat, tant de l'empresa cap a la família com de la família cap a l'empresa. (EHE5)

El contrari passa amb els discursos de les dones emprenedores entrevistades. La família i la relació d'aquest àmbit amb l'àmbit professional és una constant a tots els discursos analitzats. Aquesta presència de l'àmbit familiar en el discurs de les dones emprenedores condiciona el dia a dia de la seva feina com a responsable de les seves empreses i suposa un greuge comparatiu vers els seus homòlegs masculins. De les entrevistes no es deriven elements que indiquin dificultats més grans o més petites per conciliar vida laboral i familiar en funció de si parlem de treball per compte propi o treball per compte aliè. Semblen més decisius factors com l'esmentat abans del suport familiar i de l'organització de les responsabilitats familiars amb la pròpia parella.

> A veure, sempre és més fàcil per un home portar una empresa, perquè normalment els fills no recauen sobre ell. I jo crec que això està canviant. I, per tant, quan tu tens fills petits; però no només una empresa així, qualsevol tipus d'empresa; és molt més estressant per a una dona que per a un home. Molt més. I pateixes molt més quan tens nens petits. Però això no és pel fet de ser emprenedor. Això en qualsevol tipus de negoci, en qualsevol tipus de feina, una dona sempre porta més càrrega que un home. Però no és un problema de feina, és un problema de casa, que està una mica mal repartit. (EDE5 )

> Fins ara hem crescut més poc a poc. Però tampoc volíem que entrés un capital risc i que ens comencés a marcar ell totes les pautes. Una mica pel que et deia. Perquè tenim una vida fora d'aquí i no volem perdre la qualitat de vida que tenim. Nosaltres aquí treballem totes les hores que facin falta, però aquí. Però nosaltres, viatjar molt... no volem fer-ho. I llavors és una opció. (EDE2)

> *I darrere d'aquesta organització, és possible que també hi hagi una certa sensibilització cap a l'esfera familiar?*
> Clar, clar. Evidentment. Per això et dic que per mi no és ser dolent ser dones en aquest aspecte. No és dolent. Perquè el fet de ser dones i ser responsables d'uns fills ens obliga a organitzar-nos molt més el temps per tal de poder estar a casa a una hora. Jo no crec que sigui dolent això. I, a més, si ara alguna diu «Ostres, m'han trucat de l'escola que tinc al nen malalt». Doncs, tu te'n vas. Tothom ho entèn. I te'n vas i no hi ha cap problema.

> Potser en un altre tipus d'empresa hauries de dir «Ostres, i ara a veure com els hi explico». O jo què sé, hi ha la festa final de curs del nen. Doncs, tothom entèn que la festa final de curs del nen és important. I qui té nens se'n va i el que no, es queda. Perquè, després, aquesta persona, potser a la nit està treballant a casa seva. No tenim cap problema per ser dona. Al contrari, penso que ens organitzem més bé. (EDE4)

## Estratègies diferenciades per gènere

Un element interessant que apareix en alguns dels discursos és l'adopció d'estratègies diferenciades en funció de si parlem d'emprenedors o emprenedores. D'algunes entrevistes es deriva que les dones emprenedores adopten o serien més propenses a adoptar estratègies que podríem anomenar més «conservadores» a l'hora de gestionar una empresa. Amb estratègies més conservadores ens referim a la no-acceptació d'inversions o socis externs, com un capital risc o l'entrada d'un soci majoritari dins l'empresa. Les dones emprenedores volen «controlar» el seu negoci de forma integral, i l'entrada de capital risc podria suposar una pèrdua de control d'aquest i, segons les entrevistades, una dedicació més gran a l'empresa. La raó d'aquesta voluntat més gran de control de la seva empresa està condicionada, una vegada més, per la cerca constant de compatibilitat entre la seva vida professional i la seva vida familiar. Per algunes entrevistades, l'entrada d'inversions externes del tipus de societats de capital risc o socis majoritaris, etc., suposaria una pressió externa a l'alça que derivaria en el sacrifici d'una de les dues «vides» en favor de l'altra, la laboral o la familiar. Les dones emprenedores entrevistades amb fills no es volen plantejar aquest dilema, i mantenen el que podríem anomenar com un «perfil baix» per a les seves empreses. Aquesta estratègia no pressuposa un caràcter menys competitiu ni menys ambiciós per part de les dones front als homes emprenedors, sinó l'assumpció de les seves responsabilitats familiars en major mesura que els seus homòlegs masculins.

> I no heu buscat altres tipus d'inversions, capital risc...?
> No, no, no. Mira, la nostra idea era que mentre que poguéssim nosaltres amb la facturació i aguantar l'estructura, ens estimàvem més no agafar capital risc. (EDE5)

> L'I+D jo penso que el límit el posem nosaltres. Podríem fer molts més convenis amb empreses. El que passa és que arriba un punt que l'I+D et va requerint cada cop més personal i tampoc volem que això se'ns des-

> mani. Perquè l'I+D té pujades i baixades. Hi ha èpoques que la indústria va molt bé i tothom vol fer recerca i tothom vol fer. I després hi ha unes altres èpoques que a lo millor la gent ja no vol. I el que no pots fer és carregar-te molta estructura, que després vingui un moment dolent i et quedis una mica penjat. Llavors, som molt conservadores amb això. (EDE6)
>
> Bueno, suposo que si tu comences amb un model d'empresa que no pots funcionar sense capital o no tens cap font d'ingressos, no tens una altra. Però el nostre cas no era així. Nosaltres ja teníem el servei i treballem amb clíniques veterinàries i facturem cada mes. I amb això paguem els sous. Desprès tot l'I+D que tenim, tot el treball que fem amb empreses i tot això és el que ens permet desenvolupar el producte nostre, que en aquests moments ja estem començant a traure al mercat i que ens pot ajudar a créixer molt més ràpid. (EDE1)
>
> La idea és aquesta. Anirem creixent a poc a poc, si només depenem de la facturació, del servei. Però a mida que podem anar desenvolupant aquest productes i anar fent patents noves, la idea és que sigui això el que ens faci créixer. Ens estimem més això que no capital risc. (EDE3)
>
> *I quan vas començar amb l'empresa, hi dedicaves més o menys temps a la família?*
> Jo no, a mi no m'ha afectat tant. Però ja et dic, però probablement és un cas estrany, el nostre. Perquè jo he parlat amb gent d'altres empreses, i realment ho porten molt malament. Però, sobretot, quan tenen inversors externs. Quan hi ha un inversor que ha posat uns diners, aquest inversor marca molt bé les pautes. I són unes pautes normalment molt estrictes. I llavors aquella gent fa més hores que... perquè han de complir uns objectius i això porta molt estrès. I això sí que ho he viscut amb companys que tenien *spin-offs*, que realment era molt estressant i vivien molt malament. I nosaltres això ens ha fet veure que, mentre sigui possible, no tindrem inversors. (EDE2)

Per part dels homes emprenedors, alguns mostren dubtes sobre aquestes estratègies més arriscades, com la introducció de capital risc o de socis externs. Però aquests dubtes no van relacionats amb les possibles implicacions respecte a la relació entre família i feina, sinó, més aviat, amb les conseqüències que tindrien aquestes inversions externes en el propi control de l'empresa i la seva situació futura.

> Hem cobert la primera i segona etapa de finançament només amb diners públics: crèdit a baix interès i subvenció. Ho hem cobert, sent només els socis. I no és fins la tercera ronda que començarem un dia d'aquests en què ja sí que, ara estem a la cerca de bastants més diners. I aquí tenim

claríssim que ha d'entrar algun soci extern. I, a més a més, és bo per a la companyia. I ho podrem fer en unes condicions en que la trajectòria que hem recorregut ens permetrà, no diré vendre'ns més cars, però sí que la companyia pugui ser valorada de manera més acurada, no tant pel potencial del que pot fer, sinó a més a més del poc o molt que ja portem fet.

*Però la idea és «vendre la companyia»...?*

A veure, aquí hi ha vàries opcions. Tenim clar que ha d'entrar diners de fora. Diners de fora bàsicament poden ser tres coses. Una, una entitat financera pura i dura: un banc. Amb la qual cosa entren, posen uns diners, pretenen un benefici, et controlen bàsicament a nivell fiscal i comptable. A nivell tecnològic tenen poca cosa a dir. I aquí és un procés d'acompanyament en el que en principi no està previst la venda de la companyia, però potser sí que estaria prevista la dilució dels socis inicials en un entorn més general. Cosa que, en principi, no descartem i tenim clar que hauria de ser així un dia o l'altre. La segona opció seria el clàssic venture capital o capital risc. Amb aquest, l'avantatge o la diferència que hi ha sobre l'anterior és que estan bastant més tecnificats. És a dir, entenen bastant més de què estàs parlant, i amb la qual cosa et cargolen més, però també és veritat que et poden ajudar més, en el sentit de que també et poden obrir portes tecnològiques, via client, via *partner*, via possibles proveïdors. I aquí sí que, des del primer moment, es negocia la sortida d'aquest inversor, perquè aquest, bàsicament, vol guanyar diners i la segona etapa seria que la seva participació es vengui amb alguna entitat més gran. I aquí una de les coses que es pot plantejar és que els socis venguin la companyia o, i aquí hi hauria dues opcions: una, la venda total i l'altra, la venda parcial. I, després, la tercera opció és que l'inversor sigui soci tecnològic que, en el nostre cas, ja hem tingut algun contacte i alguna conversa, que és una multinacional del sector a on estàs que estigui molt interessada en la tecnologia i que digui «Escolta, directament, compro la companyia. Vosaltres us quedeu a dintre, però a partir d'ara les decisions les prendré jo». Això té l'avantatge de que assegura la supervivència de la companyia. I te la pega de que limita molt el creixement. Això és una cosa que, com tot a la vida, té avantatges i inconvenients. I en qualsevol cas, caldria veure que és el que més ens interessa. El que sí que tenim clar els socis és que, com quan un fill es fa gran, el nostre fillet comença a tenir una certa edat i el més important és la pervivència de l'empresa com a tal. Si després els socis seguim vinculats, doncs millor. Però allò de jo ho he creat i fins a l'últim dia això és meu i tal. Tenim clar que no, que no potser. (EHE1)

Nosaltres, al tenir un model de negoci que es basa en el servei i no en un producte, doncs, no tens necessitat d'obtenir un gran finançament per tirar endavant les activitats. Perquè bàsicament són les hores de treball que dediques a vendre o a prestar el servei, amb la qual cosa no hem tingut necessitats financeres molt altes. I això ha fet que no haguessin d'anar a buscar altres inversors o fer ampliacions de capital que nosaltres no

veiem necessari, perquè això t'obligava ja també a tenir... *bueno*, a retornar també aquests diners d'alguna forma. Amb la qual cosa no volíem tampoc un compromís tan alt com per haver d'estar obligats després, encara que fos moralment, a retornar aquests diners a altres inversors o bé a un banc o a una altra entitat que ens ho faciliti. Però, bàsicament, perquè no hi havia una necessitat molt alta d'obtenir grans fonts de finançament pel que nosaltres fem. (EHE2)

*I heu plantejat la possibilitat d'ampliar capital?*

Sí, sí, per força. Faria falta ampliar capital. Necessitaríem... No aniríem sols, no estaríem sols. Segurament seríem socis: o socis capitalistes o socis que ens puguin aportar xarxes de rentes o xarxes de contactes o el que fos fora. (EHE3)

Nosaltres som una empresa petita. Vull dir, també arriba un moment en el que has de decidir si et vols mantenir així o vols créixer. Ara estem en un moment de reorientació del projecte. Tenim molt poca activitat i estem pensant si fer un salt endavant i entrar en la via aquesta del creixement, la qual té riscos, o inclòs si tanquem... Ara hi ha dues opcions: o tires endavant o tanques. (EHE4)

El risc principal és que no et surti bé. Que facis una inversió de quatre-cents mil euros, que desenvolupis servei i tal, i que no siguis capaç d'aconseguir els clients que necessites per poder després recuperar la inversió. Amb la qual cosa introdueix més pressió de la que hem tingut fins ara. Fins ara no hi havia una inversió molt alta i tampoc no hi havia una pressió molt alta de facturar. És a dir, si un projecte entrava, doncs millor, però si no entrava, tampoc ens posàvem en una situació de perill, de no poder pagar les factures. (EHE2)

El capital social el vam posar dels nostres estalvis. Es vam presentar a alguns premis d'emprenedoria que vam guanyar, i això també és capital que vam aportar a l'empresa. I després també algun préstec bancari. I últimament estem intentant accedir a temes de capital risc. El que passa és que, de moment, les proves que hem fet no han estat... no hem aconseguit cap soci capitalista.

*Però la vostra idea és ampliar el capital de l'empresa?*

Sí, sí.

*Però la inclusió de capital risc no suposa certs riscos?*

Sí, sí. Quan entra un capital risc, el que et demana és una part de l'empresa. Ara mateix, el capital de l'empresa som tres socis que tenim cadascú el 30% i la universitat que té un 10%. Quan entra un soci capitalista, doncs igual fem una avaluació de l'empresa i si jo poso x euros, doncs això suposa un x% de l'empresa. I el que vol aquest capitalista és «bueno, jo em quedo amb un x% de l'empresa, a canvi d'aportar aquest capital a l'empresa».

> *I vosaltres esteu disposats, tot i aquesta pèrdua de control?*
> Sí, en principi sí, perquè ara portem un desenvolupament de tota una tecnologia nova. No és el mateix que muntar una botiga d'informàtica, li compro al proveïdor i li venc al client. Aquí tot ja està fet. Nosaltres hem de fer tot un desenvolupament. (EHE5)

Aquest discurs, fins i tot s'acaba interioritzant en alguns entrevistats i en algunes entrevistades, que arriben a definir els homes emprenedors com a persones més agressives, competitives i arriscades, davant de les dones emprenedores com a persones més conservadores i menys competitives.

> Les noies opten per una feina una miqueta de menys envergadura. Jo, em fa l'efecte de que, potser, ens espanta l'envergadura. A mi mateixa m'espanta l'envergadura. Potser perquè toquem molt de peus a terra, perquè som molt realistes, som poc idealistes. Els homes sou, en aquest punt, feu volar més coloms. I nosaltres volem tocar molt de peus a terra i això potser ens frena. Inclòs jo m'ho he notat a mi mateixa. Potser és una manera de ser, de veure les coses. (EDE10)

> Les dones volen més anar a la segura. Potser tindrem més èxits, en relació als fracassos. El tant per cent d'èxit serà més alt, perquè no ens arriscarem tant. Potser no serem tan brillants, encara que jo suposo que això és igual si la imaginació o creativitat d'un home o una dona pot ser la mateixa. Però si que, potser, volem caminar segures. No volem fer passos una miqueta agosarats. Volem estar molt segures de que allà a on ens fiquem, sobre tot quan és una empresa, que allà a on ens fiquem és una cosa segura. (EDE9)

## Una organització laboral diferenciada per gènere?

L'assumpció de les seves responsabilitats familiars per part de les mateixes emprenedores sembla que també té certa incidència en la mateixa organització del treball dins les seves empreses. El culte a l'anomenat «presentisme laboral» no sembla que té excessiu èxit en aquestes empreses. Les dones emprenedores amb família i fills són conscients i responsables que tenen una «altra vida» més enllà de la seva empresa, i aquest pensament els permet ser més sensibles davant de la gestió de la seva empresa i davant dels seus treballadors i treballadores.

*I des de la teva experiència, penses que hi ha diferències entre homes i dones a l'hora de gestionar una empresa, a l'hora de dirigir als teus treballadors?*

Mira, jo crec que no té res a veure i et diré per què. Perquè si tu te'n vas a fora, a l'estranger, veuràs que la gent plega a una hora. I no pleguem a les *quinientas*. I aquí? Aquí és un problema de mala organització. És a dir, si tu saps que te'n vols anar a una hora, aquí ningú es queda. Aquí a les 18 h això es tanca. No hi ha ningú. Potser em quedo mitja hora més. I no et dic que després a casa pugui estar treballant i el cap de setmana. Però aquí la gent marxa a les 18 h. Ningú es queda fins a les 20 h. I això en empreses més clàssiques la gent sí que ho fa. Però, després, quantes hores estàs als passadissos parlant? Quanta estona estan fent cafè? Aquí ningú perd el temps perquè tothom vol marxar a les 18h i tothom vol tenir la feina acabada. Jo penso que és un tema d'organitzar-se. Jo he estat quatre mesos a Escòcia a un institut, a les 17 h no quedava ningú. O sigui, a les 17:15 h havies de sortir per la porta d'emergència, perquè ja estava tancada la porta de l'institut. I què vol dir, que tenen menys resultats que nosaltres? En tenen molt més. Ara: la gent dina en un quart d'hora. La gent s'organitza d'una altra manera. Jo penso que és un tema d'organitzar-se, i ningú ha de quedar-se a hores rares. Aquí som molt solidaris perquè cadascuna estem casades i amb fills i, per tant, tothom vol estar a casa i, per tant, la gent treballa. (EDE3)

# 6. Conclusions finals

Un dels objectius d'aquesta investigació era estudiar com la divisió sexual del treball condicionava en gran mesura la major o menor presència de dones responsables d'empreses derivades. Dels resultats d'aquest investigació es deriva que la relació entre l'àmbit productiu i reproductiu resulta cabdal a l'hora de condicionar les trajectòries professionals de les dones investigadores i del seu possible pas al món de l'emprenedoria.

En aquest sentit, hem observat com un dels elements que condicionen aquest salt a la iniciativa privada és el possible canvi en l'organització de les responsabilitats familiars entre homes i dones i les seves parelles. Parlem, en definitiva, de canvis en la divisió sexual del treball a petita escala o, si es vol, a escala familiar. Per descomptat, el suport institucional també resulta decisiu, sigui aquest del grup de recerca i en menor mesura del departament i d'altres estructures universitàries —com poden ser les oficines de transferència i innovació o equivalents. Observem, però, una menor incidència respecte al factor familiar.

D'altra banda, no hem observat una especial incidència del treball per compte propi en la major o menor conciliació o, si es vol, compatibilitat de la vida laboral i familiar entre els homes. Tanmateix, sí que hem observat que per a les dones, el fet de ser emprenedores té un major cost en termes de temps disponible per dedicar-lo a la família que en altres ocupacions. També hem observat una sèrie de característiques particulars entre les empreses dirigides per dones emprenedores, com és l'adopció d'estratègies empresarials més conservadores i, si es vol, més «modestes» en els seus objectius econòmics que cal assolir, respecte als seus homòlegs masculins. També hem observat una millor organització dels horaris

laborals dels empleats i empleades d'aquestes dones emprenedores, factor que també està relacionat amb aquestes estratègies menys agressives i competitives.

Podem afirmar que la interiorització de la divisió sexual del treball, com un fet inscrit en la naturalesa dels homes i les dones, condiciona el desenvolupament de la identitat dels subjectes. Aquesta identitat diferenciada, producte de la socialització de gènere, significa, en el cas de les dones, l'obstacle més gran per accedir i promocionar professionalment, en igualtat de condicions (Pastor 2011). En primer lloc, perquè les dones estan obligades a triar entre mantenir-se en la carrera professional o relegar aquesta faceta per compatibilitzar-la amb les obligacions familiars. La compatibilització de rols es presenta com una problemàtica exclusiva de les dones, tal com cristal·litzen els discursos. Per les empresàries, la dedicació professional comporta haver de pagar un peatge més elevat que els homes. En segon lloc, la interiorització de la divisió sexual del treball condiciona el desenvolupament de la identitat dels subjectes, perquè les dones reprodueixen, en les seves pròpies ambicions i actituds, les postures socialment i androcèntricament admeses que les posicions de més prestigi, responsabilitat i remuneració li estan vetades.

Els resultats d'aquesta investigació no són, ni de lluny, definitius, però aporten una sèrie d'elements molt interessants per poder explorar amb una atenció més gran en un futur i que ens poden aportar més llum sobre la relació entre la divisió sexual del treball i la seva incidència sobre la creació d'empreses i, més específicament, la creació d'empreses derivades.

# Annexos

## Annex 1: Guió d'entrevista semiestructurada a grups de recerca

*Bloc 1: Caracterització de la iniciativa*

L'objectiu principal d'aquest apartat és aprofundir en els grups de recerca liderats per dones. També busquem analitzar l'entorn, el conjunt de recursos inicials i les capacitats que es poden donar a l'inici d'un grup de recerca.

- Característiques del grup de recerca
  - Línies de recerca/tradició d'investigació
  - Equip humà: composició, lideratge
  - Organització del grup de recerca. Nivell de dedicació?
  - Treball femení/masculí: estructura del grup per gènere
  - Direcció del grup de recerca: canvis, nivell de dedicació?
  - Existència de futurs negocis o idees d'empreses derivades?

- Creació/inici/consolidació del grup de recerca
  - Descripció del procés inicial: responsabilitat de la idea, procés de gestació, procés de creació
  - Fase de consolidació (SGR, altres)
  - Recursos i capacitats necessaris
  - Fonts de finançament utilitzades
  - Nivell de dedicació

Els ítems següents només són pertinents en cas que hi hagi relació entre el grup de recerca i la idea d'empresa derivada (s'hagi creat, s'hagi intentat o s'estigui plantejant):

- Motivacions inici de l'empresa derivada
  - Preferències individuals, del grup, oportunitat de negoci?
  - Experiències i coneixements previs
  - Identificació d'oportunitats dins el grup de recerca. Per part de qui?
- Creació/inici de l'activitat
  - Descripció del procés inicial: responsabilitat de la idea, procés de gestació, procés de creació, fase de consolidació...
  - Recursos i capacitats necessaris
  - Fonts de finançament utilitzades
  - Contractació laboral inicial
  - Dificultats: econòmiques, de suport organitzatiu, altres
- Aliances
  - Participació de membres del grup, membres d'altres grups, membres familiars en la creació del negoci
  - Dificultats, reticències del seu entorn laboral? I del seu entorn familiar?

*Bloc 2: Caracterització de l'àmbit de recerca del grup*

L'objectiu en aquest apartat és caracteritzar l'àmbit de la recerca i la universitat i situar-hi les dones. Ens interessa conèixer com s'integren les dones en aquest àmbit respecte als homes investigadors.

- Percepció sobre el grau de participació femenina en la recerca (direcció de grup de recerca).
- Existència o no d'habilitats o capacitats femenines que ajudin especialment al desenvolupament de l'activitat professional en la recerca.
- Existència o no de dificultats a la universitat pel fet de ser dona.
- Situació/posició d'altres dones conegudes dins l'àmbit de la recerca.
- El fet de ser dona marca unes característiques determinades en el tipus d'idea que hi ha darrere d'un grup de recerca? I en l'estil de direcció del grup de recerca? I en la relació amb els investigadors/es? I en la gestió de la investigació/competència?

*Bloc 3: Treball productiu/reproductiu*

L'objectiu d'aquest apartat és indagar en la relació entre família i la direcció d'un grup de recerca. Ens interessa quina és la percepció que tenen els/les entrevistades respecte a aquesta relació.

- Des del seu punt de vista, és compatible la dedicació a la cura de fills i la direcció d'un grup de recerca? O, pel contrari, la gestió d'un grup de recerca suposa sacrificar part de la possible dedicació al treball reproductiu? I respecte a una empresa derivada? (només si és pertinent)
- Des del seu punt de vista, a l'hora de poder conciliar millor, resultaria més fàcil limitar-se a tasques docents?
- En cas de dificultats, què necessitaria vostè per poder compatibilitzar-les?
- Situació (respecte a la CVLF) d'altres dones conegudes en la universitat?

## Annex 2: Guió d'entrevista en profunditat a emprenedors/es

*Bloc 1: Caracterització de la iniciativa*

L'objectiu principal d'aquest apartat és aprofundir en el negoci i establir un perfil de les empreses creades per dones. També busquem analitzar l'entorn, el conjunt de recursos inicials i les capacitats en el desenvolupament futur de l'activitat.

- Motivacions inici de l'empresa derivada
  - Preferències individuals, del grup, oportunitat de negoci?
  - Experiències i coneixements previs
  - Identificació d'oportunitats. Per part de qui?
- Creació/inici de l'activitat
  - Descripció del procés inicial: responsabilitat de la idea, procés de gestació, procés de creació, fase de consolidació...
  - Recursos i capacitats necessaris
  - Fonts de finançament utilitzades
  - Contractació laboral inicial
  - Dificultats: econòmiques, de suport organitzatiu, altres

- Aliances
  - Participació de membres del grup, membres d'altres grups, membres familiars en la creació del negoci
  - Dificultats, reticències del seu entorn laboral? I del seu entorn familiar?

*Bloc 2. El paper institucional*

Volem conèixer la interacció entre les dones empresàries i l'entorn i les administracions públiques. Especialment, busquem saber com s'organitzen i cooperen.

- Percepció de si les administracions públiques influeixen en la seva activitat i les organitzacions empresarials
- Obtenció d'ajudes de l'Administració
- Pertinença a organitzacions empresarials, etc.
- Relació amb la patronal del sector, organització de dones empresàries, cambres de comerç...
- Problemàtica del sector i coordinació per solucionar problemes
- Relació amb la legislació

*Bloc 3: Caracterització del sector d'activitat*

L'objectiu en aquest apartat és caracteritzar l'àmbit de l'emprenedoria vinculat a la recerca i la universitat, i particularment el de la transferència de coneixement a partir de les empreses derivades, i situar-hi les dones. Ens interessa conèixer com s'integren les dones emprenedores en aquest àmbit respecte als homes emprenedors.

- Percepció subjectiva de l'evolució del sector i el seu possible creixement futur.
- Competitivitat. Factors i estratègies clau per a la competitivitat.
- Percepció sobre el grau de participació femenina en el sector.
- Existència o no d'habilitats o de capacitats femenines que ajudin especialment al desenvolupament de l'activitat professional dins el sector.
- Expectatives sobre el negoci.
- Situació/posició d'altres dones conegudes dins el sector (coneixement d'altres experiències).

### *Bloc 4. Característiques de l'entrevistada*

L'objectiu és crear un perfil de dona emprenedora a partir de conèixer les seves principals característiques sociodemogràfiques.

1. Quines qualitats cal, segons el seu criteri, per desenvolupar una activitat professional per compte propi en oposició al treball remunerat?
2. Definir-se ella mateixa: qualitats que té
3. Trajectòria laboral prèvia
    1. Situació estable o precària
    2. Experiència, coneixements
    3. Sectors
4. El fet de ser dona marca unes característiques determinades en el tipus d'idea que hi ha darrere d'una empresa derivada? I en l'estil de direcció del negoci? I en la relació amb els treballadors? I en la gestió de la competència?

### *Bloc 5. Treball productiu/reproductiu*

L'objectiu és saber si hi ha conciliació entre l'activitat professional i les tasques domèstiques i familiars. Quin és el paper de la família en aquesta relació i com afecta la seva feina.

- Des del seu punt de vista, és compatible la dedicació a la cura de fills i la gestió d'una empresa? O, al contrari, la gestió d'una empresa suposa sacrificar part de la possible dedicació a aquestes tasques?
- Abans de crear l'empresa, quina era la seva opinió sobre les dificultats o facilitats sobre la conciliació?
- Creu que el treball per compte propi resulta més flexible i adequat per compaginar les tasques professionals amb les domèstiques i familiars?
- Temps dedicat al treball productiu/reproductiu i formes de conciliació
- Composició de la família (estat civil, fills, edats ocupació parella)
- Repartiment del treball domèstic (fills, menjars, compres, neteja casa…)
- El repartiment del treball domèstic ha canviat des que té un negoci propi?

- Possibles efectes del treball reproductiu sobre l'evolució de l'empresa.
- Com creu que condiciona el treball reproductiu en la gestió de l'empresa?

## Annex 3: Qüestionari a empreses derivades

### *1. Característiques de l'empresa*

Començarem el qüestionari amb unes quantes preguntes descriptives sobre el seu negoci. Tot i que li demanem dades de tipus identificatiu, recordi que el qüestionari és estrictament anònim. Les dades recollides en aquest apartat i en la resta seran codificades i seran treballades de forma anònima posteriorment, tal com estableix el protocol de tractament anònim de dades. Marqui l'opció que consideri oportuna amb una «X».

1.1 Podria indicar el nom de la seva empresa:

| |
|---|
| |

1.2 En quin àmbit d'activitat s'emmarca el seu negoci? (Marqui només una opció)

| | |
|---|---|
| 1. Biotecnologia i ciències de la vida | |
| 2. Disseny i serveis d'enginyeria | |
| 3. Informàtica, programari | |
| 4. Tecnologies mediambientals | |
| 5. TIC, telecomunicacions, media | |
| 6. Farmàcia | |
| 7. Nanobioenginyeria, nanotecnologia | |
| 8. Tecnologia de l'energia | |
| 9. Tecnologia dels materials | |
| 10. Turisme, oci | |
| 11. Altres (indiqui quin àmbit): | |

1.3 Quants empleats té l'empresa actualment?

| | |
|---|---|
| 1.3.1. Nombre total d'empleats actuals | |
| 1.3.2. Del total d'empleats, quants són dones? | |

1.4 Com va finançar la fase inicial de la seva empresa? Indiqui, si us plau, les principals fonts de finançament (pot assenyalar un màxim de tres opcions)

| | |
|---|---|
| 1.Estalvis propis | |
| 2. Estalvis de familiars | |
| 3. Estalvis d'amics | |
| 4. Crèdits bancaris sense avals | |
| 5. Crèdits bancaris amb avals personals | |
| 6. Crèdits bancaris amb garanties patrimonials | |
| 7. Indemnització | |
| 8. Capitalització del subsidi d'atur | |
| 9. Proveïdors i clients | |
| 10. Societats de capital risc | |
| 11. Altres | |

## *2. Dades sociodemogràfiques emprenedor/a*

En aquest apartat li demanem una sèrie de dades sociodemogràfiques sobre la seva persona.

2.1 Sexe:

| | |
|---|---|
| 1. Home | |
| 2. Dona | |

2.2 Edat:

| |
|---|
| |

2.3 Especifiqui quina de les opcions següents correspon a la seva situació familiar:

| | |
|---|---|
| 1. Visc sol/a | |
| 2. Visc sol/a amb fills/família monoparental | |
| 3. Visc amb el meu cònjuge o parella amb fills | |
| 4. Visc amb el meu cònjuge o parella sense fills | |
| 5. Visc amb el meu cònjuge o parella amb fills i altres persones | |
| 6. Visc amb el meu cònjuge o parella sense fills i amb altres persones | |
| 7. Visc amb el meus pares o altres familiars | |
| 8. Altres | |

2.4 Senyali, si us plau, la situació laboral del seu cònjuge o parella:

| | |
|---|---|
| 1. Ocupat/da | |
| 2. No ocupat/da | |

2.5 Té fills que convisquin amb vostè? (en cas afirmatiu, especifiqui quants fills)

| | |
|---|---|
| 1. Sí | |
| 1.1. Menors de 3 anys, quants? | |
| 1.2. Entre 3 i 5 anys, quants? | |
| 1.3. Entre 6 i 14 anys, quants? | |
| 1.4. Majors de 14 anys, quants? | |
| 2. No | |

2.6 Té vostè o el seu cònjuge o parella persones dependents (excloent els fills) que convisquin a casa o que necessitin regularment de la seva atenció?

| | |
|---|---|
| 1. Sí | |
| 2. No | |

## *3. Trajectòria laboral i professional*

En aquest apartat, voldríem conèixer la seva trajectòria laboral o professional anterior a la seva situació actual. També valorem algunes preguntes sobre la seva situació actual.

3.1 Podria indicar-nos els principals motius que el/la van dur a crear la seva actual empresa? (pot assenyalar un màxim de dues opcions)

| | |
|---|---|
| 1. Inviabilitat de l'anterior empresa | |
| 2. Venda de l'anterior empresa | |
| 3. Oportunitat de negoci futur | |
| 4. Finalització del contracte en l'anterior empresa | |
| 5. Necessitat personal de canvi d'activitat | |
| 6. Conciliar millor la vida laboral i la familiar | |
| 7. Desitjava una ocupació més d'acord amb la meva titulació | |
| 8. La meva ocupació anterior no em donava seguretat | |
| 9. Necessitava una ocupació amb més ingressos | |
| 10. Per millorar les condicions de la meva ocupació quant a horari, transport, benestar en general | |

3.2 Respecte a la seva situació laboral i la de la seva empresa, valori les afirmacions següents en una escala de l'1 al 5:

(Escala: 1: Gens satisfactori; 2: Poc satisfactori, 3: Indiferent; 4: Bastant satisfactori; 5: Molt satisfactori)

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. Satisfacció en el meu treball actual | | | | | |
| 2. Situació futura de la meva empresa | | | | | |
| 3. El meu nivell de vida en comparació amb la meva anterior ocupació | | | | | |

*4. Xarxa de relacions socials en la creació de l'empresa derivada*

En aquest apartat ens interessa conèixer les relacions socials, familiars i amicals que té i ha tingut a l'hora d'iniciar i consolidar el seu negoci.

4.1 Quina valoració fa del suport rebut per part de la seva família, dels seus parents i dels seus amics quan va prendre la decisió de crear la seva pròpia empresa? (Marqui l'opció que consideri oportuna per a cada cas)

| | M'animaren | Es mostraren indiferents | Em desanimaren |
|---|---|---|---|
| 1. El seu cònjuge | | | |
| 2. Els seus fills/es | | | |
| 3. Els seus pares | | | |
| 4. Altres parents propers | | | |
| 5. Els seus amics propers | | | |
| 6. Els seus col·legues de feina | | | |

4.2 A l'hora de crear i mantenir el seu negoci, quina valoració fa de les següents institucions i organismes?

(Escala: 1: Gens satisfactori; 2: Poc satisfactori, 3: Indiferent; 4: Bastant satisfactori; 5: Molt satisfactori)

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. Universitat (facultat, departament) | | | | | |
| 2. Oficina de Transferència i Innovació (OTRI) | | | | | |
| 3. Grup de recerca vinculat | | | | | |
| 4. Col·legues de feina | | | | | |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 5. Organitzacions empresarials | | | | | |
| 6. Administració pública | | | | | |
| 7. Bancs | | | | | |
| 8. Cambres de comerç | | | | | |
| 9. Consultors | | | | | |
| 10. Futurs clients | | | | | |

## *5. Mercat i estratègies competitives*

En aquest apartat volem conèixer, a partir de la seva experiència, quina és la seva opinió que té sobre les estratègies que considera més importants a l'hora d'iniciar i consolidar una empresa com la seva.

5.1 Quina de les condicions següents creu que són necessàries per crear una empresa? (Marqui només una opció)

| | |
|---|---|
| 1. Iniciativa individual | |
| 2. Creativitat | |
| 3. Formació empresarial | |
| 4. Esperit de risc | |
| 5. Suport amical/familiar | |
| 6. Altres | |

5.2 Quines de les estratègies següents considera vostè més important perquè la seva empresa sigui competitiva? (Marqui només una opció)

| | |
|---|---|
| 1. Preus baixos | |
| 2. Qualitat dels productes/serveis | |
| 3. Oferir productes/serveis que altres empreses no ofereixen | |
| 4. Oferir productes/serveis diferenciats | |

| | |
|---|---|
| 5. Oferir productes/serveis atractius i adequats a les necessitats actuals | |
| 6. Desenvolupament de nous processos o de processos avançats tecnològicament | |
| 7. Adaptació al client | |
| 8. Situació (localització) de l'empresa | |
| 9. Experiència tècnica o científica de la persona o de l'equip fundador | |
| 10. Altres | |

## *6. Conciliació de la vida laboral i familiar*

En aquest darrer apartat voldríem conèixer com gestiona la seva vida familiar i laboral, respecte a la cura i l'atenció de fills, i a l'atenció i cura de persones grans.

6.1 Per acabar, podria indicar com es distribueix el repartiment de les feines domèstiques i reproductives a casa seva?

Anoteu en cada cas, el percentatge de treball que realitza vostè, el cònjuge, un altre familiar o terceres persones (contractades), tenint en compte que ha de sumar 100% en cada fila.

| Tasques de reproducció | Total | Entrevistat/da | Cònjuge | Altre familiar | Persona contractada |
|---|---|---|---|---|---|
| Manteniment i cura de la infraestructura de la llar. Inclou neteja (de la llar, roba i calçat), preparació d'aliments (esmorzar, dinar i sopar), compra (d'aliments, de roba i calçat, d'electrodomèstics) | 100% | | | | |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Atenció i cura dels membres de la llar (atenció a fills/es: banyar, vestir, alimentar, jugar, portar i recollir a l'escola, portar i recollir activitat extraescolar. Atenció majors: atendre alimentació, donar de menjar, neteja personal, passeig. Atenció malalts/es: medicar, atendre en llit) | 100% | | | | |
| Organització i gestió de la llar i la família (oci familiar: vacances, cap de setmana. Administració ingressos familiars, serveis familiars, treball domèstic) i representació | 100% | | | | |

6.2 En cas de ser mare/pare, considera que la maternitat/paternitat l'ha perjudicat o que podria perjudicar la seva trajectòria professional dins la seva empresa?

| | |
|---|---|
| 1. Sí | |
| 2. No | |

6.3 Ha variat molt la seva dedicació a la seva família/llar respecte a la seva ocupació anterior?

| | |
|---|---|
| 1. Ara tinc més temps | |
| 2. Tinc el mateix temps | |
| 3. Ara tinc menys temps | |

## Referències bibliogràfiques


ACCIÓ (2009). *Informe anual de l'R+D i la Innovació a Catalunya. Barcelona.*

ACUP (2008). *Llibre Blanc de la Universitat de Catalunya. Barcelona.*

ACHA, V.; MARSILI, O.; NELSON, R. (2004). «What do we know about Innovation? Selected papers from an International Conference in honour of Keith Pavit», *Research Policy 33, 9,* 1253-1258.

ACKER, J. (1990). «Hierarchies, jobs and bodies: A theory of gendered organizations», *Gender & Society*, 4 (2): 139-158.

ACKER, J. (1992). «From sex roles to gendered institutions», *Contemporary Sociology, 21/5 (septiembre),* 565-569.

ACKER, J. (1997). «The Future of Gender and Organizations», *Gender, Work and Organization,* (5/4), 195-206.

ACKER, J. (1998). «The future of gender and organizations», *Gender, Work and Organization, 5, 4,* 195-206.

ACKER, J. (2000a). «Jerarquías, trabajos y cuerpos: una teoría sobre las organizaciones dotadas de género». A: M. NAVARRO y C. R. STIMPSON [comp.]: *Cambios sociales, económicos y culturales.* (111-139). México: FCE.

ACKER, J. (2000b). «Gendered Contradictions in Organizational Equity Projects». *Organization,* 7 (4), 625-632.

ACOSTA, M.; CORONADO, D. (2002). «Las relaciones ciencia-tecnología en España. Evidencias a partir de las citas científicas en patentes», *Economía Industrial*, 356 (2002/IV), pp. 27-46.

ACOSTA, M.; CORONADO, D.; LEÓN, M. D.; MARÍAN, M. R. (2004). «Determinantes de producción de patentes en la Universidad. Evidencia a partir de los grupos de investigación andaluces», *XXX Con-*

*greso de la Asociación Española de Ciencia Regional. La política regional en la encrucijada*, Barcelona, 18-19 de noviembre de 2004.

ACS, Z. J.; AUDRETSCH, D. B. (1988). «Innovation in Large and Small Firms: An Empirical Analysis», *The American Economic Review*, 78 (4): 678-690.

ACS, Z.; AMORÓS, J. (2008). «Entrepreneurship and Competitiveness Dynamics in Latin America», *Jena Economic Research Papers*, 59: 1-37.

ACS, Z.; ARMINGTON, C. (2006). *Entrepreneurship, geography and American economic growth*. NovaYork: The Cambridge University Press.

ACS, Z.; AUDRETSCH, D. (1987). «Innovation, Market structure and firm size». *Review of economics and stadistics*, vol. 4, n. 69, pp. 567-575.

ACS, Z.; AUDRETSCH, D. (2003). «Innovation and technological change». A: ACS, Z.; AUDRETSCH, D. [ed.], *Handbook of entrepreneurship research*, Massachusetts: Kluwer Academic Publisher, Boston.

ACS, Z.; ARENIUS, P.; HAY, M.; MINNITI, M. (2005). *Global Entrepreneurship Monitor. Executive Report 2004*. Babson Park: Babson College and London Business School.

ACS, Z.; AUDRETSCH, D.; EVANS, D. (1994a). «Why does the self-employment rate vary across countries and over time?», *CEPR Discussion Paper*, n. 871.

ACS, Z.; AUDRETSCH, D.; FELDMAN, P. (1994). «R & D Spillovers and Recipient Firm Size», *The Review of Economics and Statistics*, 76(2): 336-340.

ACS, Z.; AUDRETSCH, D.; BRAUNERHJELM, P. ; CARLSSON, B. (2006). «Growth and entrepreneurship: An empirical assessment», *Centre for Economic Policy Research Discussion Paper*, n. 5409: 1-32.

ACUP (2011). «Impactes de les universitats públiques catalanes a la societat», Barcelona, Associació Catalana d'Universitats Públiques (ACUP).

ADDIS, E. (2008). «Gender in scientific and academic excellence». A: M. J. Izquierdo: / Congreso Internacional Sesgo de género y desigualdades en la evaluación de la calidad académica. Bellaterra: Servei de Publicacions de la UAB. pp. 45-63.

AERNOUDT, R. (2004). «Incubators: Tool for entrepreneurshíp?». *Smaü Business Económica,* 23 (2), septiembre, 127-135.

AGARWAL, R.; GORT, M. (1996). The Evolution of Markets and Entry, Exit and Survival of Firms, *The Review of Economics and Statistics*, 78 (3): 489-498.

AGRAWAL, A.; HENDERSON, R. (2002). «Putting Patents in Context: Exploring Knowledge Transfer from MIT», *Management Science,* 48 (1), pp. 44-60.

AHL, H. (2002). «The making of the female entrepreneur: A discourse analysis of research texts on women's entrepreneurship», Tesi doctoral, *JIBS dissertation series*, 015, Jönköping International Business School.

AHL, H. (2003). «Ways of study the text of entrepreneurship», Paper presented at the *Scandinavian Academy of Management Conference*. Reykjavik, Iceland.

AIDIS, R., ESTRIN, S.; MICKIEWICZ, T. (2008). «Institutions and entrepreneurship development in Russia: A comparative perspective», *Journal of* Business Venturing , 23:656-672.

ALÁEZ, M. A. (2001). *Innovación y tamaño de empresa.* Ed. Dikinson.

ALBERDI, C. (2003). «¿Desean las mujeres el poder? Una aproximación desde la experiencia». A: HERNANDO, A., *¿Desean las mujeres el poder? Cinco reflexiones en torno a un deseo conflictivo.* Madrid: Minerva.

ALBUQUERQUE, F. (2007). «Desarrollo económico y territorio: Enfoques teóricos relevantes y reflexiones derivadas de la práctica». A: GARCÍA DOCAMPO, M. [ed.]. *Perspectivas teóricas en desarrollo local*. Oleiros: Netbiblo.

ALBURQUERQUE, F. (1996). *Desarrollo económico local y distribución del progreso técnico. Una respuesta a las exigencias del ajuste estructural*. Santiago de Chile: ILPES.

ALBURQUERQUE, F. (1999). «Cambio estructural, desarrollo económico local y reforma de la gestión pública». A: MARSIGLIA, J. [comp.]. *Desarrollo local en la globalización*. Montevideo: Centro Latinoamericano de Economía Humana (CLAEH).

ALCALÁ, M. [coord.] (2005). *Mujer y ciencia. La situación de las mujeres investigadoras en el sistema español de ciencia y tecnología.* Madrid: Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología.

ALDRICH, H. E.; BAKER, T. (1997). «Blinded by the Cities? Has There Been Progress in Entrepreneurship Research?». A: SEXTON i SMILOR [ed.], *Entrepreneurship 2000*. Chicago: Upstart Publishing Company.

ALDRICH, H. E.; CLIFF, J. E. (2003). «The Pervasive Effects of Family on Entrepreneurship: Toward a Family Embeddedness Perspective», *Journal of Business Venturing*, 18 (5): 507-525.

ALDRICH, H. E.; ZIMMER, C. (1986). «Entrepreneurship Through Social Networks». A: SEXTON, D.; SMILLOR, R. [ed.], *The Art Science of Entrepreneurship*. Cambridge: Ballinger.

ALDRICH, H. E.; REECE, P. R.; DUBINI, P.; ROSEN, B.; WOODWARD, W. (1989). «Women on the verge of breakthrough?: Networking among entrepreneurs in the U.S. and Italy», *Entrepreneurship and Regional Development*, 1 (4): 103-132.

ALONSO, J. L.; MÉNDEZ, R. (2000). *Innovación, pequeña empresa y desarrollo local en España.* Cizur Menor: Ed. Civitas.

ALONSO, L. E.; FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, C. J.; NYSSEN, L. M. (2009). *El debate sobre las competencias: una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España*». Madrid: Aneca.

ALSOS, G. A.; LJUNGGREN, E. (1998). «Does the business start-up process differ by gender?: A longitudinal study of nascent entrepreneurs», *Frontiers of Entrepreneurship Research*, 63 (4):124-146.

ÁLVAREZ, S. A.; BUSETNITZ, L. W. (2001). «The entrepreneurship of resourse-based theory», *Journal of Management*, 27: 755-775.

ÁLVAREZ, S. A.; MEYER, G. D. (1998). «Why do women become entrepreneurs?», *Frontiers of Entrepreneurship Research*, 63 (4):83-98.

ALVESSON, M. Y BILLING, Y.D. (1992). «Gender and organization: Towards a differentiated understanding», *Organization Studies,* 13/12: 73-102.

ALVESSON, M. Y BILLING, Y.D. (1997). *Understanding gender and organizations.* Londres: Sage.

ALLEN, S. D., LINK, A. N.; ROSENBAUM, D. T. (2007). «Entrepreneurship and Human Capital: Evidence of Patenting Activity from the Academic Sector», *Entrepreneurship: Theory and Practice* , 937-951.

AMAT, J.; CODURAS, A. (2000). *The Global Entrepreneurship Monitor Project*. Informe Ejecutivo 2000, Proyecto GEM, España.

AMAT, J.; CODURAS, A. (2001). «Actividad emprendedora y crecimiento económico. Una relación significativa», *Iniciativa Emprendedora y Creación de Empresas*, 30: 74- 85.

AMIN, A. (1998). «Globalisation and regional development: A relational perspective». *Competition & Change*, vol. 3, pp. 145-165.

AMIN, A. (1999). «An institutional perspective on regional economic development». *International Journal of Urban and Regional Research*, vol. 23, n. 2, pp. 365-378.

AMIN, A. (2002). «Spatialities of globalization». *Environment and Planning*, A 34 (3): 385-39.

AMIN, A. (2008). «Una perspectiva institucionalista sobre el desarrollo económico regional». A: FERNÁNDEZ, V. R.; AMIN, A.; VIGIL, J. I. [comp.]. *Repensando el desarrollo regional. Contribuciones globales para una estrategia latinoamericana*. Buenos Aires: Miño y Dávila.

AMIN, A. (2008a). «Regiones sin fronteras: Hacia una nueva política del lugar». A: FERNÁNDEZ, V. R.; AMIN, A.; VIGIL, J. I. [comp.]. *Repensando el desarrollo regional. Contribuciones globales para una estrategia latinoamericana*. Buenos Aires: Miño y Dávila.

AMIN, A.; PATRICK, C. (2004). *Architecture of Knowledge: Firms, Capabilities and Communities*. Oxford: University Press.

AMIN, A.; ROBINS, K. (1991). «Distritos industriales y desarrollo regional: límites y posibilidades», *Sociología del Trabajo*, número extraordinario, pp. 181-229.

AMIN, A.; ROBINS, K. (1994). «El retorno de las economías regionales. Geografía mítica de la acumulación flexible». a BENKO, G.; LIPIETZ, A. (ed.). *Las regiones que ganan*. Valencia: Edicions Alfons el Magnànim.

AMIN, A.; THRIFT, N. (1994). «Living in the global». A: AMIN, A.; THRIFT, N. [ed.]. *Globalization, institutions and regional development in Europe*. Oxford: Oxford University Press.

AMIN, A.; THRIFT, N. [ed] (1996). *Globalization, institutions and regional development in Europe*. Oxford: Oxford University Press.

AMORÓS, C. (1994). *Historia de la teoría feminista*. Madrid. Universidad Autónoma de Madrid.

AMORÓS, C. (1997). *Tiempo de feminismo. Sobre feminismo, proyecto ilustrado y postmodernidad*. Madrid: Ediciones Cátedra.

AMORÓS, C.; de MIGUEL, A. [ed.] (2007). *Teoría feminista: De la Ilustración a la globalización. Vol. 2. Del feminismo liberal a la posmodernidad*. Madrid: Minerva.

AMORÓS, C.; de MIGUEL, A. [ed.] (2005). *Teoría feminista: De la Ilustración a la globalización. Vol. 3. De los debates sobre el género al multiculturalismo*. Madrid: Minerva.

AMOTT, T.; MATHAEI, J. (1991). *Race, Gender, and Work: A Multi-cultural Economic History of Women in the United States*. Boston: South End Press.

ANDREWS, J.; HIGSON, H. (2008). «Graduate Employability, «Sort Skills» Versus «Hard» Business Knowledge: A European Study». *Higher Education in Europe,* 33 (4), 411-422.

ANKER, R. (1997). «La segregación profesional entre hombre y mujeres. Repaso de las teorías», *Revista Internacional del Trabajo,* 116 (3): 343-370.

ANNA, A. L.; CHANDLER, G. N.; JANSEN, E.; MERO, N. P. (1999). «Women business owners in traditional and non-traditional industries», *Journal of Business Venturing*, 15: 279-303.

APPELBAUM, S.H., AUDET, L.; MILLER, J.C. (2003). «Gender and leadership? Leadership and gender? A journey through the landscape of theories». *Leadership y Organization Development Journal,* 24(1), 43-51.

AQU (2008): *Estudi d'inserció laboral dels graduats de les universitats catalanes,* Barcelona.

AQU (2010): *Les universitats catalanes, factor d'equitat i de mobilitat social* i *Treballar després de la universitat,* Quaderns de qualitat 2, Barcelona.

AQU (2011): *Universitat i treball a Catalunya,* Barcelona.

ARAUZO, J. M. (2007). «Determinants of population and Jobs at a Local Level», *Annals of Regional Science*, 41(1): 87-104.

ARDICHVILI, A.; CARDOZO, R.; RAY, S. (2003). «A theory of entrepreneurial opportunity identification and development», *Journal of Business Venturing*, 18: 105-123.

ARENIUS, P.; DE CLERCQ, D. (2005). «A network-based approach on opportunity», *Small Business Economics*, 24 (3): 249-265.

ARENIUS, P.; MINNITTI, M. (2003). «A cross-country study of gender differences in self-employment. A preliminary draft», Comunicació presentada al *1st GEM Research Conference*, 1-3 abril, Berlín.

ARIÑO, M. A. (2005). *Toma de decisiones y gobierno de organizaciones.* Deusto: Universidad de Deusto.

ASAMBLEA FEMINISTA DE MADRID (2001). «*¿Qué hacemos con el trabajo doméstico?*». A: ASAMBLEA DE MUJERES DE CÓRDOBA Y HIERBABUENA, *Jornadas: «Feminismo es... y será»: ponencias, mesas redondas y exposiciones*, Universidad de Córdoba, Córdoba.

ASHEIM, B. T.; ISAKSEN, A. (2001). «Los sistemas regionales de innovación, las PYMEs y la política de innovación». A: OLAZARAN, M.; GÓMEZ, M. [ed.]. *Sistemas regionales de innovación.* Bilbao: Universidad del País Vasco.

ASHEIM, B.; COENEN, L. (2005). «Knowledge bases and regional innovation systems: Camparing nordic clusters». *Research Policy*, n. 34, pp. 1173-1190.

AUDRETSCH, D; FRITSCH, M. (1994). The geography of firm births in Germany, *Regional Studies*, 28(4): 359–365.

AUDRETSCH, D; FRITSCH, M. (2002). «Growth Regimes over Time and Space», *Regional Studies*, 36(2): 113-124.

AUDRETSCH, D; KEILBACK, M. C. (2004). Entrepreneurship Capital and Economic Performance, *Regional Studies*, 38 (8): 949-959.

AUDRETSCH, D. B.; STEPHAN, P. (1996). «Company. Scientist locational links: the case of biotechnology», *American Economic Review*, 86 (3): 641-652.

AUDRETSCH, D. (1995). *Innovation and Industry Evolution*, Cambridge: MIT Press.

AUDRETSCH, D. (2002). *Entrepreneurship: A survey of lliterature*. Bruselas: European Commission, Enterprise Directorate General.

AUDRETSCH, D. (2009). «Capital emprendedor y crecimiento económico», *Investigaciones Regionales*, 15: 27-46.

AUDRETSCH, D. B. (2004). Sustaining Innovation and Growth: public policy support for entrepreneurship, *Industry and Innovation*, 11: 167-191.

AUDRETSCH, D. B.; KEILBACH, M. (2006). «Entrepreneurship growth and restructuring», *DP on Entrepreneurship, Growth and Public Policy*, 1306. Max Planck Institute.

AUDRETSCH, D. B.; THURIK, A. R. (2000). «Capitalism and democracy in the 21st centruy: from the managed to the entrepreneurial economy», *Journal of Evolutionary Economics*, 10 (1): 17-34.

AUDRETSCH, D. B.; THURIK, R. (2001). «Linking entrepreneurship to growth», *STI Working Paper*, 2. París: OCDE

AUDRETSCH, D. B.; CARREE, M. A.; THURIK, A. R. (2001). «Does entrepreneuship reduces underemployment?», *Discussion Paper*, TI01-074/3. Rotterdam: Tinbergen Institute, Erasmus University.

AUDRETSCH, D. B.; CARREE, M. A.; VAN STEL, A. J.; THURIK, A. R. (2001). «Impeded industrial restructuring: the growth penalty», *Kyklos*, 55 (1): 81-97. Rotterdam: Tinbergen Institute, Erasmus University.

AUDRETSCH, D. B.; KEILBACH, M.; LEHMANN, E. (2006). *Entrepreneurship and economic growth*. NovaYork: Oxford University Press.

AUDRETSCH, D.; CALLEJÓN, M. (2007). «La política actual: conocimiento e innovación empresarial». *Economía Industrial*, n. 363, pp. 33-47.

AUDRETSCH, D.; FELDMAN, M. (1996). R&D Spillovers and the Geography of Innovation and Production, *American Economic Review*, 86 (3): 630-640.

AUDRETSCH, D.; THURIK, R. (2001a). «Linking entrepreneurship and growth». STI *Working Papers*, Directorate for Science, Technology and Industry. París: OCDE.

AUDRETSCH, D.; THURIK, R. (2001b). «What's new about the new economy? Sources of growth in the managed and entrepreneurial economies». *Industrial and Corporate Change*, vol. 10 (1): 267-315.

AUDRETSCH, D.; THURIK, R. (2004). «A Model of Entrepreneurial Economy, *Discusión Papers on Entrepreneurhip*», Growth and Public Policy, N. 1204: 1-17.

AUDRETSCH, D.; CALLEJÓN, M.; ARANGUREN, M. (2008). «Entrepreneurship, small firms and self-employment». A: PARRILLI, M.; BIANCHI, P.; SUDGEN, R. [ed.], *High technology, productivity and networks*, Palgrave-Mcmillan, Nova York.

AUDRETSCH, D.B.; STEPHAN, P. (1996). «Company- Scientist Locational Links: The Case of Biotechnology», *The American Economic Review*, vol. 86, n. 3, pp. 641-652.

AYDALOT, P. (1985). *Économie régionale et urbaine*. París: Economica.

AYDALOT, P. [ed.] (1984). *Crise et space*. París: Economica.

AYDALOT, P. [ed.] (1986). *Milieux innovateurs en Europe*. París: GREMI.

AZAGRA, J. (2001). «Determinantes de las patentes universitarias: el caso de la Universidad Politecnica de Valencia», *Working Paper,* EC 2001-03, IVIE, València.

BACKES-GELLNER, U.; KAY, R.; GÜNTERBERG, G.; HOLZ, M.; WOLTER, H. J. (2003). *Female Entrepreneurs in Germany*. Institut für Mittelsandforschung Bonn, March.

BADELT, C. (2004). Opening Session, Vienna University, School of Economics and Business Administration, 21/01/2004.

BAIN, G. (2004). «Leading and managing universities European University Association / EFMD orkshop. UCD, 27 February. [Disponible en: <www.eua.be/eua/jsp/en/upload/Bain_Keynote.1096538364192.pdf.>].

BAINES, S.; WHEELOCK, J. (2000). «Work and employment in small business: Perpetuating and challenging gender traditions», *Gender, Work and Organizations*, 7 (1): 45-56.

BAINES, S.; WHEELOCK, J.; GELDER, U. (2003). *Riding the roller coaster family life and self-employment*. Cambridge Policy Press/ Joseph Rowntree Foundation.

BAKER, T.; ALDAG, R.; BLAIR, E, (2003). «Gender and entrepreneurial opportunity evaluation», *Frontiers of Entrepreneurship Research*, 124 (6):34-58.

BAKER, T.; ALDRICH, H.; LIOU, N, (1997). «Invisible entrepreneurs: The neglect of women owners by mass media and scholarly journals in the USA», *Entrepreneurship and Regional Development*, 9: 221-238.

BALDINI, N., GRIMALDI, R.,; SOBRERO, M. (2006). «Institutional changes and the commercialization of academic knowledge: A study of Italian universities patenting activities between 1965 and 2002», Research Policy , 35:518–532.

BALL, S. (1990). *Politics and policy making education*. Londres: Routledge.

BALL, S. (2994). «Education For Sale! The Commodification of Everyting». *King's Annual Education Lecture 2004.* Londres: University of London.

BANJA, J. (2000). *No conflict, no interest. Ethical considerations in technology transfer.* Retrieved December 22, 2003. [Disponible a <http://www.emory.edu/acad_exchange/2000/febmar/banja.html.>].

BARRET, M. A. (1997). *Women Training for Transitions: Enhancing VET for Women's Business Involvement,* Queensland University of Technology, Brisbane.

BARROW, C. W.; DIDOU-AUPEIT, S.; MALLEA, J. (2004). *Globalisation, Trade Liberalisation, and Higher Education in North America: The Emergence of a new market under NAFTA?.* Dordrech: Kluwer Academic Publishers.

BASSET, R. M. (2006). *The WTO and the University: Globalisation, GATS, and American Higher Education.* Nova York: Routledge.

BAUMOL, W. J. (1993). *Entrepreneurship, Management, and the Structure of Payoffs*, Cambridge (Massachusetts): MIT Press.

BAUMOL, W. J. (1993a). «Formal Entrepreneurship Theory in Economics: Existente and Bounds», *Journal of Business Venturing*, 8: 197-210.

BAUMOL, W. J. (2002). *Entrepreneurship, innovation and growth: The David-Goliats simbiosis, Talk based on the materials from The Free Market Innovation Machine: Analyzing the Growth Miracle of Capitalism*, Princeton: Princeton University Press.

BAUMOL, W. J. (2004). «Entrepreneurial cultures and countercultures», *Academy of Management Learning and Education*, 3 (3): 316-326.

BECATTINI, G. (1987). «Introduzione: Il distreto industriale marshalliano: Cronoca di un ritrovamento». Becattini, G. [ed.]. *Mercato e forze locali: Il distretto industriale*. Bologna: Il Mulino.

BECATTINI, G. (1994). «El distrito marshalliano: una noción socioeconómica». A: BENKO, G.; LIPIETZ, A. [ed.]. *Las regiones que ganan. Distritos y redes. Los nuevos paradigmas de la geografía económica*. Valencia: Alfons el Magnanim.

BECATTINI, G. (2002). «Anomalías marshalianas». A: BECATTINI, G.; COSTA, M. T.; TRULLÉN, J. (coord.). *Desarrollo local: Teorías y estrategias*. Madrid: Civitas.

BECATTINI, G. (2002a). «Del distrito industrial marshalliano a la 'teoría del distrito' contemporánea. Una breve reconstrucción crítica». *Investigaciones Regionales*, n. 1, Otoño, pp. 9-32.

BECATTINI, G. ; DEI OTTATI, G.; BELLANDI, M.; SFORZI, F. (2001). *Il caleidoscopio dello sviluppo locale. Transformazioni economiche nell'Italia contemporanea*. Torino: Rosenberg & Séller.

BELCOURT, M.; BURKE, R. J.; LEE-GOSSELIN, H. (1991). «The glass box: Women business owners in Canada», *Canadian Advisory Council on the Status of Women*, Ontario.

BELLANDI, M. (2003). «Sistemas productivos locales y bienes públicos específicos». *Ekonomiaz. Revista Vasca de Economía*, n. 53, 2n quadrimestre, pp. 50-73.

BELLANDI, M. (2006). «El distrito industrial y la economía industrial. Algunas reflexiones sobre su relación». *Economía Industrial*, número monográfico *25 años del distrito industrial marshalliano*, n. 359, pp. 43-57.

BENERÍA, L. (1994). «La globalización y el trabajo de las mujeres». A: FINKEL, L. *La organización social del trabajo*. Madrid: Pirámide.

BENERÍA, L. (2005). *Género, desarrollo y globalización*. Hacer: Barcelona.

BENOKRAITIS, N. V. (1998). «Working in the Ivory Basement. Subtle Sex Discrimination in Higher Education». En L. H. Collins, J. C. Chrisler y K. Quina (ed.): *Carreres Strategies for Women in Academe. Arming Athenea.* Thousand Oaks: SAGE Publications, pp. 3-45.

BERG, N. G. (1997). «Gender, place and entrepreneurship», *Entrepreneurship & Regional Development*, 9: 259-268.

BERMAN, E. P. (2008). «Why Did Universities Sstart Patenting?: Institution-building and the Road to the Bath-Dole Act», *Social Studies of Science,* 38 (6), 36-58.

BERUMEN, S. (2008). *Cambio tecnológico e innovación en las empresas.* Ed. ESSIC.

BIERMA, L. (1998). «A synthesis of women's career development issues». *New directions for adult and continuing education,* 80, invierno 1998, 95-103.

BIMBI, F. (1989). «La doppia presenza: Fattoristrutturali e processi sociali nella diffusione di un modello complesso di lavoro femminile dalle economie centrali a quelle periferiche». A: PACIFICO, M. [ed.], *Lavoro produttio, lavoro riproduttio. Contributi sulla divisiones sessuale del lavoro*. Nápoles: Edizioni Scientifiche Italiane.

BIRCH, D. (1979). *The Job Generation Process*, Cambridge: MA.

BIRCH, D. (1987). *The Job Creation in America*, Nova York: The Free Press.

BIRD, B. (1988). «Implementing Entrepreneurial Ideas: The Case for Intentions», *Academy of Management Review*, 13 (3): 442- 453.

BIRD, B.; BRUSH, C. (2002). «A gendered perspective on organization creation», *Entrepreneurship, Theory and Practice*, 26 (3): 41–65.

BIRD, S. R.; SAPP, S. G. (2004). «Understanding the gender gap in small business success: Urban and rural comparisons», *Gender and Society*, 18 (1): 5-28.

BIRLEY, S. (1989). «Female Entrepreneurs: Are They Really Any Different?», *Journal of Small Business Management,* Vol. 27, No. 1, pp. 32-37.

BIRLEY, S. (1998). *Entrepreneurship*. Aldershot: Ashgate Dartmouth.

BLACKMORE, J. (1996). «Breaking the silence»: Feminist contributions to educational administration and policy». A: K. LEITHWOOD, J. CHAPMAN, D. CORSON, P. HALLINGER; A. HART [ed.]. *International handbook of educational leadership and administration* (pp. 997-1042). Dordrecht: Kluwer Academic Publishers.

BLACKMORE, J. (1999). *Troubling women: Feminism, leadership and educational change.* Buckingham: Open University Press.

BLACKWELL, M. (2008). «Las Hijas de Cauhtémoc: feminismo chicano y prensa cultural, 1968-1973». A: SUÁREZ-NAVAZ, L., HERNÁNDEZ, R.A. *Descolonizando el feminismo. Teorías y prácticas desde los márgenes*. Madrid: Cátedra.

BLANCHFLOWER, D. G.; OSWALD, A. J. (1998). «What Makes an Entrepreneurs?», *Journal of Labor Economics*, 16: 26-40.

BLUNDELL, R; GRIFFITH; R. & VAN REENEN, J. (1995). «Dynamic count data models of technological innovation». *Economic Journal,* 105 (March), 333-344.

BODEN, R. J. Jr. (1996). «Gender and self-employment selection: An empirical assessment», *Journal of Socio-Economics*, 25 (6): 671-682.

BODEN, R. J. Jr. (1999a). «Gender inequality in wage earnings and female self-employment selection», *Journal of Socio-Economics*, 28 (3): 351-364.

BODEN, R. J. Jr. (1999b). «Flexible working hours, family responsibilities and female self-employment», *American Journal of Economics and Sociology*, 58 (1): 71–84.

BODEN, R. J. Jr.; NUCCI, A. R. (2000). «On the survival prospects of men's and women's new business ventures», *Journal of Business Venturing*, 15 (4): 347-362.

BOFFO, S.; DUBOIS, P.; MOSCATI, R. (2008). «Changes in University Governance in France and in Italy». *Tertiary Education and Management,* 14 (1); 13-26.

BOLTON, S.C.; MUNZIO, D. (2007). «Cant live with 'Em; Cant Live without 'Em; Gendered Segmentatton in the Legal Profession», *Sociology,* 41 (1): 47-64.

BOOTH, O.; BENNETT, O (2002). «Gender mainstreaming in the European Union: Towards a new conception and practice of equal opportunities?» *The European Journal of Women's Studies,* 9(4), pp. 430-446.

BORDERÍAS, C.; CARRASCO, C.; ALEMANY, C. [ed.] (1994). *Las mujeres y el trabajo*. Barcelona: FUHEM- Icaria.

BORJAS, G. J. (1986), «The Self-employment Experience of Immigrants», *Journal of Human Resources*, 21: 487-506.

BORRÁS, V.; TORNS, T.; MORENO, S. (2007). «Las políticas de conciliación: Políticas laborales versus políticas de tiempo», *Papers. Revista de Sociología*, 83: 83-96.

BOSAK, J.; SCZESNY, S. (2008). «Am I the Right Candidate? Self-Ascribed Fit of Women and Men to a Leadership Positions». *Sex Roles,* 58, 682-688.

BOSMA, N.; SCHUTJENS, V. (2009). «Mapping Entrepreneurial Activity and Entrepreneurial Attitudes in European Regions», International Journal of Entrepreneurship and Small Business, 7(2):191-213.

BOURDIEU, P. (1986). «The forms of capital». A: RICHARDSON, J. [ed.], *Handbook of theory and research in the sociology of education*. Westport: Greenwood Press.

BOURDIEU, P. (2000). *La dominación masculina*. Barcelona: Anagrama.

BOWEN, D.; HISRICH, R. (1986). «The Female Entrepreneur: A Career Development Perspective». *The Academy of Management Review*, 11 (2): 393-407.

BOWMAN-UPTON, N.; CARSUD, A.; OLM, K. (1987). «New venture funding for the female entrepreneur». A: CHURCHILL, N. [ed.], *Frontiers of entrepreneurship research*. Wellesley, MA.: Babson College.

BOYD, N.; VOZINKIS, G. (1994). «The influence of Self-Efficacy on the development of entrepreneurial intentions and actions», *Entrepreneurship Theory and Practice*, 18 (4): 63-77.

BRAMWELL, A.,; WOLFE, D. A. (2008). «Universities and regional economic development: The entrepreneurial University of Waterloo», *Research Policy* , 37(8):1175-1187.

BREITENBACH, E. (1999). «Changing gender relations in contemporary Scotland». A: HASSAN, G.; WARHUST, C. [ed.]. *A different future: A moderniser's guide to Scotland*. Glasgow: The Big Issue and Centre for Scottish Public Policy.

BROUNS, M.; ADDIS, E. (2004). *Gender and Excellence in the Making.* Bruselas: Comissión europea. Dirección general de investigación

BROWN, G. M. (2005). *Three Controversial Virtual Universities: Lessons from the Australian Experience*. Londres: OBHE

BRÜDERL, J.; PREISENDÖFER, P. (1998). «Network Support and the Success of Newly Founded Businesses», S*mall Business Economics*, 10: 213-225.

BRUNET, I.; CINCUNEGUI, C. (2010), *Desarrollo regional*, Madrid: Entinema.

BRUNET, I.; ALARCÓN, A. (2003-2004). «Lógica de redes y espíritu empresarial», *Sociología del Trabajo*, 50: 139-171.

BRUNET, I.; ALARCÓN, A. (2005). *¿Quién crea empresas? Redes y empresarialidad*. Madrid: Talasa ediciones.

BRUNET, I.; ALARCÓN, A. (2005). *¿Quién crea empresas? Redes y empresarialidad*. Madrid: Talasa.

BRUNET, I.; BELZUNEGUI, A. (2005). *Teorías sobre la empresa*. Madrid: Pirámide.

BRUNET, I.; BELZUNEGUI, A. (2003). *Flexibilidad y formación. Una crítica sociológica al discurso de las competencias*. Barcelona: Icaria.

BRUNET, I.; BÖCKER, R. (2007). *Desarrollo, industria y empresa*. Madrid: Tecnos.

BRUNET, I.; BÖCKER, R. (2008). «Espacio, desarrollo y localización industrial», *Praxis Sociológica*, 12, 173-194.

BRUNET, I.; BÖCKER, R. (2010). «Políticas de desarrollo endógeno: una perspectiva histórica», *Inguruak*, 47.

BRUNET, I.; VIDAL, A. (2004). *Empresa y recursos organizativos*, Madrid: Pirámide.

BRUNET, I.; VIDAL, A. (2008). *El gobierno del factor humano*, Madrid: Delta.

BRUNET, I.; ALTABA, E. (2010). *Reformas educativas y sociedades de mercado.* Barcelona: Laertes.

BRUNET, I.; PASTOR, I. (1997). *Educación, trabajo y género.* Barcelona: Llibreria Universitària de Barcelona.

BRUNET, I.; PASTOR, I. (2003). *Ciencia, Sociedad y Economía.* Madrid: Fundamentos.

BRUNET, I.; PASTOR, I.; BELZUNEGUI, A. (2002). *Tècniques d'investigació social.* Barcelona: Pòrtica.

BRUNET, I; BELZUNEGUI, A.; VALLS, F. (2009). *Gènere, creació d'empreses a Catalunya*, Tarragona: Publicaciones URV.

BRUNET, I.; (Dir.) (2009). *La industria turística, reorganizació i diversificació*, Publicacions URV, Tarragona.

BRUSH, C. G. (1992). «Research on women business owners: Past trends, a new perspective and future directions», *Entrepreneurship: Theory and Practice*, 5-30, Verano.

BRUSH, C. G. (1997). «Women-owned businesses: Obstacles and opportunities», *Journal of Development Entrepreneurship*, 2 (1), 1-24.

BRUSH, C. G. (1998). «A resourse perspective on women's entrepreneurship: Research, relevance and recognition», *Actas de la Conferencia de la OECD (Organization for Economic Cooperation and Development Conference)* «Women entrepreneurs in Small and Medium Sized Enterprises: A Major Force in Innovation and Job Creation», 155-168, París.

BRUSH, C. G. (2005). «Growth intentions of nascent ventures: Are women entrepreneurs limited from the start?», Comunicación presentada en la *Babson Kauffman Entrepreneurship Research Conference*, Junio, Boston.

BRUSH, C. G.; CARTER, N.; GATEWOOD, E.; GREENE, P.; HART, M. (2004). *Clearing the hurdles: Women building high-growth businesses*. Upper Saddle River: Prentice Hall.

BRUSH, C. G.; DUHAIME, I. M.; GARTNER, W. B.; STEWART, A.; KATZ, J. A.; HITT, M. A.; ÁLVAREZ, S. A.; MEYER, G. D.; VENKATARAMAN, S. (2003). «Doctoral education in the field of entrepreneurship», *Journal of Business Management*, 29 (3): 309-332.

BRUSH, C. G.; GREENE, P. G.; HART, M. (2001). «From initial idea to unique advantage: The entrepreneurial challenge of constructing a resourse base», *Academy of Management Executive*, 15 (1): 64-80.

BRYSON, V. (2003). *Feminist political theory*. Houndmills: Palgrave.

BUENSTORF, G. (2007). «Creation and pursuit of entrepreneurial opportunities: An evolutionary economics perspective», *Small Business Economics*, 28: 323-337.

BURRELL, G. (1984). «Sex and organizational Analysis». *Organizational Studies* 5(2), 97-118.

BURRELL, G,; HEARN, J. (1989). *The Sexuality Of Organization,* en Hearn *et alii* (1989:35-68).

BURRELL, G; MORGAN, G. (1979). *Sociological Paradigms and Organizational Analysis.* Londres: Heinemann.

BUSENITZ, L.; WEST III, G. P.; SHEPHERD, D.; NELSON, T.; CHANDLER, G. N.; ZACHARAKIS, A. (2000). «Entrepreneurship research in emergence: Past trends and future directions», *Journal of Management*, 29 (3): 285-308.

BUSTELO, M. Y LOMBARDO, M. [coord.] (2007). *Políticas de igualdad en España y en Europa: afinando la mirada.* Madrid: Cátedra.

BUTLER, J. (1990). «Variaciones sobre sexo y Género. Beauvori, Wittig y Foucault». A: BENHABIB, S.,; CORNELL, D. (ed.), *Teoría Feminista y teoría crítica*. Valencia: Ediciones Alfonso el Magnánimo. Institución Valenciana de Estudios e Investigación.

BUTLER, J. (2001a). *El género en disputa*. México, D. F.: Paidós. Género y Sociedad.

BUTLER, J. (2001b). *Mecanismos psíquicos del poder*. Madrid: Cátedra, Colección Feminismos.

BUTLER, J. (2002). *Cuerpo que importan: Sobre los límites materiales y discursivos del «sexo»*. Buenos Aires: Paidós.

CALAS, M.; SMIRCICH, L. (1992, 1989). *Using the F. Word: Feminist Theories and the Social Consequences of Organanizational Research.* En: Mills y Tancred [ed.]. (1992: 222-234).

CALAS, M.B.; SMIRCICH, L. (1993). «Re-writing Gender into Organizational Theoring: Directions from Feminist Perspectives». a: GLAZER, J., BENSIMON, E.M.; TOWNSEND, B.K. *Woman in higher education: a feminist perspective.* Needham Heihts, MA: Gin Press, pp. 97-117.

CALLEJÓN, M. (2003). «En busca de las economías externas». *Ekonomiaz. Revista Vasca de Economía*, n. 53, 2n quadrimestre, pp. 74-89.

CALLEJÓN, M. (2009). «La economía emprendedora de David Audretsch», Investigaciones *Regionales*, 15: 47-54.

CAMAGNI, R. (1991a). «Local 'milieu', uncertainty and innovation networks: Towards a new dynamic theory of economic space». A: CAMAGNI, R. [ed.]. *Innovation networks: Spatial perspectives*. Londres: Belhaven Press.

CAMAGNI, R. (2005). *Economía urbana*. Barcelona: Antoni Bosch.

CAMAGNI, R. [ed.] (1991). *Innovation networks: spatial perspectives*. Londres: Belhaven Press.

CANARY, D.J.Y HAUSE, K.S. (1993). «Is there any reason to research sex differences in communication?», *Communication Quarterly,* 41(2), 129-144.

CÀNOVES, G.; GARCÍA, M.D. (1995). «El turismo rural, alternativa o complemento de la agricultura: Las mujeres motores de la transformación», *El Campo*, 133: 221-238.

CÀNOVES, G. (1994). «Estructura familiar i treball de la dona a l'agricultura: el cas d'Osona i el Baix Empordà». *Documents d'Anàlisi Geogràfica*, 26: 53-71.

CÀNOVES, G.; VILLARINO, M. (2000-a). «Turismo rural en Portugal. Las mujeres piezas clave para «recibir y servir». A: GARCÍA RAMÓN, M.D.; BAYLINA, M. (ed.) (2000). *El nuevo papel de las mujeres en el desarrollo rural*. Vilassar de Mar: Oikos-Tau.

CAPLAN, N. (1979). «The Two Communities Theory and Knowledge Utilization», *American Behaviora Scientist,* vol. 22, pp. 459-470.

CAPPELLIN, R. (2003). «Territorial knowledge management: Towards a metrics of the cognitive dimension of agglomeration economies». *International Journal Technological Management*, vol. 26, n. 2/3/4, pp. 302-326.

CAPRILE, M.; VALLES, N.; POTRONY, J.; HERRERA, D. (2008). «El sesgo de género en la evaluación científica. Un análisis del VI Programa Marco». En M. J. IZQUIERDO: *Foros y talleres de trabajo. I Congreso Internacional Sesgo de género y desigualdades en la evaluación de la calidad académica.* Bellaterra: Servicio de Publicaciones de la UAB. pp. 145-155.

CAPUTO, R.K.; DOLINSKY, A. (1998). «Women's Choice to Pursue Self-Employment: The Role of Financial and Human Capital of Household Members», *Journal of Small Business Management*, Julio: 8–17, 24-47.

CARNOY, M. (1999). «Globalización y reestructuración de la educación». *Revista de Educación,* 318, 145-162.

CARLI, L. L. (2001). «Gender and social influence». *Journal of Social Issues,* 57(4), 725-741.

CARRASCO, C. (dir.) (2001). *Tiempos, trabajo y género*. Barcelona: Publicacions de la Universitat de Barcelona.

CARRASCO, M. J. (2004a). «La mujer en la dirección de los centros escolares andaluces». En *Actas del 80 Congreso Interuniversitario de Organización de Instituciones Educativas. «Cambiar con la sociedad. Cambiar la sociedad».* Sevilla.

CARRASCO, M.J. (2004b). «El liderazgo femenino ante la mejora educativa». En: A. VILLA [coord.]. *Dirección para la innovación: Apertura de los centros a la sociedad del conocimiento* (pp. 753-764). Bilbao: Mensajero.

CARRASCO, C.; MAYORDOMO, M.; DOMÍNGUEZ, M.; ALABART, A. (2004). *Trabajo con mirada de mujer. Propuesta de una encuesta de población activa no androcéntrica.* Madrid: CES.

CARREÑO, A., FABRA, M.L.; LLORET, C. [*et alii*] (1998). *La carrera de les professores universitàries*. Barcelona: ICE de l'UAB.

CARTER, D.; SIMKINS, B.; SIMPSON, W. (2003). «Corporate governance, board diversity, and firm value», *The Finacial Review*, 38 (1): 33-53.

CARTER, N. M.; BRUSH, C. G. (2004). «Gender». A: GARTNER, W. B.; SHAVER, K. G.; CARTER, N. M.; REYNOLS, P. D. (ed.). *Handbook of entrepreneurial dynamics: The process of business creation*. London: Sage Publications.

CARTER, N. M.; KOLVEREID, L. (1997). «Women starting new businesses: The experience in Norway and the United States», *OECD Conference on Women Entrepreneurs in Small and Medium Enterprises: A Major Force in Innovation and Job Creation*, April, París.

CARTER, N. M.; GARTNER, W. B.; SHAVER, K. G. (2003), «The career reason of nascents entrepreneurs», *Journal of Business Venturing*, 18: 13-39.

CARTER, N. M.; WILLIAMS, M.; REYNOLDS, P. D. (1997). «Discontinuance among new firms in retail: The influence of initial resources, strategy, and gender», *Journal of Business Venturing*, 12: 125-245.

CARTER, N.; ALLEN, A. (1997). «Size Determinants of Women-owned Businesses: Choice or Barriers to Resources», *Entrepreneurship and Regional Development*, 9 (3): 211-220.

CARTER, N.; KOLVEREID, L. (1997). «Women starting new businesses: The experience in Norway and the US», *OECD Conference on Women Entrepreneurs in SMEs*, París.

CARTER, N.; WILLIAMS, M. (2003). «Comparing social feminism and liberal feminism». A: BUTLER, J. [ed.]. *New perspectives on women entrepreneurs*. IAP, Greenwich, CT.

CARTER, N.; WILLIAMS, M.; REYNOLDS, P. (1997). «Discrimination among new firms in retail: The influences of initial resources, strategy and gender», *Journal of Business Venturing*, 12(2): 125–146.

CARTER, S. (1993). «Female business ownership: Current research and possibilities for the future». A: ALLEN, S.; TRUMAN, C. (ed.), *Women in business: Perspectives on women entrepreneurs*. Londres/Nova York: Routledge.

CARTER, S. (2000). «Gender and enterprise», en CARTER, S.; JONES-EVANS, D. [ed.], *Enterprise and small business: Principles, practice and policy*. Londres: Prentice Hall.

CARTER, S.; CANNON, T. (1988). «Female entrepreneurs: A study of female business owners, their motivations, experiences and strategies for success», *Departament of Employment Research Paper*, 65: 1-57.

CARTER, S.; CANNON, T. (1992). *Women as entrepreneurs*. Londres: Academic Press.

CARTER, S.; CANNON, T. (1992). *Women as entrepreneurs: A study of female business owners, their motivations, experience and strategies for success*. San Diego: Academic Press Limited.

CARTER, S.; ROSA, P. (1998). «The financing of male —and female— owned businesses», *Entrepreneurship & Regional Development*, 10: 225-241.

CARTER, S.; WEEKS, J. (2002). «Special issue: Gender and business ownership: International perspective on theory and practice», *Entrepreneurship and Innovation*, 3 (2): 81-82.

CARTER, S.; ANDERSON, S.; SHAW, E. (2001). *Women business ownership: A review of the academic, popular and internet literature*. Report to the Small Business Service, RR 002/01.

CARTER, S.; WILSON, F.; SHAW, E.; LAM, W. (2006). «Gender, entrepreneurship and business finance: Investigating the relationship between banks and entrepreneurs in the UK». A: BRUSH, C.; CARTER, N.; GATEWOOD, E.; GREENE, P.; HART, M. (ed.), *Women Entrepreneurs and Their Business: A Global Research Perspective*. Cheltenham: Edward Elgar.

CARTON, R.; HOFER, C; MEEKS, M. (1998). «The entrepreneur and entrepreneurship: Operational differences of their role in society», *ICBS Singapore Conference Proceedings.*

CASSON, M. (1990). *Entrepreneurship*, Cheltenham: Edward Elgar.

CASSON, M. (1993). *The entrepreneur: An economic theory*. Nova Jersey: Barnes & Noble Books.

CASSON, M. (2003), «Entrepreneurship, business culture and the theory of the firm». A: ACS, Z.; AUDRETSCH, D. (ed.) *Handbook of Entrepreneurship Research*, Kluver Academic Publishers.

CASTAÑO, C.; IGLESIAS, C.; MAÑAS, E.; SÁNCHEZ-HERRERO, M. (1999). *Diferencia o discriminación. La situación de las mujeres españolas en el mercado de trabajo y el impacto de las tecnologías de la información*. Madrid: CES.

CASTELLS, M. (1989). «World Underneath: The Origins, Dynamics, and Effects of the Informal Economy». A: PORTES, A.; CASTELLS, M.; BENTON, L. [ed.], *The informal economy*, Baltimore: John Hopkins University Press, 11-37.

CASTELLS, M. (1990). «Estrategias de desarrollo metropolitano en las grandes ciudades españolas: Articulación entre crecimiento económico y calidad de vida». A: BORJA, J.; GUERRA, A. *Las grandes ciudades en la década de los noventa*. Madrid: Sistema.

CASTELLS, M. (1995). *La ciudad informacional*. Madrid: Alianza.

CASTELLS, M. (2000). *La era de la información: Economía, sociedad y cultura. Volumen 1: La sociedad red*. Madrid: Alianza.

CASTELLS, M.; HALL, P. (2001). *Tecnópolis del mundo. La formación de los complejos industriales del siglo XXI*. Madrid: Alianza.

CASTELLS, M.; SUBIRATS, M. (2007). *Mujeres y hombres. ¿Un amor imposible?* Madrid: Alianza Editorial.

CASTELLS, M.; VILASECA, J. (dir.) (2007). *Entorno innovador, iniciativa emprendedora y desarrollo local*. Barcelona: Octaedro.

CAVES, R. E. (1998). «Industrial Organization and New Findings on the Turnover and Movility of Firms», *Journal of Economic Literature*, 36 (4): 1947-1982.

CDTI (2010): «Manual de buenas prácticas identificadas en las CC.AA. en materia de apoyo y promoción de la participación en programas internacionales de la I+D+i». [A: *<http://www.cdti.es/recursos/publicaciones/archivos/21316_249249201011027.pdf >].*

CE (2011): *Comunicación de la comisión al Parlamento europeo, al Consejo, al Comité económico y social europeo y al Comité de las regiones-Estudio prospectivo anual sobre el crecimiento: anticipo de la respuesta global de la UE a la crisis,* Brussel·les.

CES (2005). *El proceso de creación de empresas y el dinamismo empresarial*, Informe CES 5/2005. Madrid: Consejo Económico y Social.

CES (2009): *Sistema Educativo y Capital Humano,* Colección Informes núm. 1, Madrid.

CETPAR (2009). *La creción de empresas en base tecnológica en parques científicos y tecnológicos.* Ed. Miner.

CHANANA, K. (2003). «Visibility, gender, and the careers of women faculty in an indian university». *Journal of Educaction. McGill,* vol. 38, n. 3, 381-390.

CHRISTENSEN, C. M. (1999). *El dilema de los innovadores.* Buenos Aires: Ed. Granica.

CIDEM. (2001). *Casos de éxito en Gestión de la Innovación.* Barcelona: CIDEM.

CLARK, B. R. (1983). *The Higher Education System: Academic Organization in Cross National Perspective*, Berkeley: University of California Press.

CLARK, B. R. (1998). *Creating entrepreneurial universities organizational pathways if transformation,* Nova York: IAU Press.

CLARK, B. R. (1998). *Creating Entrepreneurial Universities*, Oxford: Pergamon.

CLARKE, J.; GEWIRTZ, S.; McLAUGHLIN, E. (2000). *New Managerialism, New Welfare?* Londres: SAGE.

CLARYSSE, B., MORAY, N.; HEIRMAN, A. (2002). «Transferring technology by spinning off ventures: Towards an ernpírically based understanding of the spin off process». Universidad de Cent, Working Paper, enero 2002/1.

CLIFF J.E. (1998). «Does one size fit all? Exploring the relationship between altitudes towards growth, gender, and business size - Behavior in a Biosocial Context», *Journal of Business Venturing,* Vol. 13, n., 6, novembre, pp. 523-542.

COATE, K. (2006). «Imagining women in the curriculum: the transgressive impossibility of women's studies», *Studies in Higher Education,* 31, 4, 407-421.

COCKBURN, C. (1991). *In the way of women*. Londres: Methuen.

CODURAS, A. (2008a). «La evolución de la actividad emprendedora entre los años 2000 y 2005: en general y en España». A: DE CASTRO, J. O.; JUSTO, R.; MAYDEU OLIVARES, A. (ed.). *La naturaleza del proceso emprendedor en España en el contexto internacional*. Bilbao: Fundación BBVA.

COHÉN, W.M.; LEVINTHAL, D.A. (1990). «Absortive capacity. A new perspective on learning and innovation». *Administrative Science Quarterly,* 35, 128-152.

COLECTIVO IOÉ (1996a). *El liderazgo empresarial de las mujeres. Lógicas de acceso al poder y emancipación femenina*. Madrid: Instituto de la Mujer.

COLECTIVO IOÉ (1996b). *Mujeres empresariales en el ámbito de la ciencia y la academia. Avances y retrocesos en puestos de decisión*. Madrid: Instituto de la Mujer.

COLECTIVO IOÉ (1996c). *Tiempo Social contra reloj. Las mujeres y la transformación en los usos del tiempo*. Madrid: Instituto de la Mujer.

COLECTIVO IOÉ (2001). *Mujer, inmigración y trabajo*. Madrid: IMSERSO.

COLECTIVO IOÉ (2006). «El cuidado de las personas mayores dependientes a cargo de inmigrantes. Aproximación a la situación de las trabajadoras migrantes y las familias empleadoras, en la comunidad de Madrid», *Revista de Economía Crítica*, 5: 65-85.

COLEMAN, S. (2000). «Access to capital and terms of credit: A comparison of men- and woman-owned small businesses», *Journal of Small Business Management*, 38 (3): 37-52.

COLEMAN, S. (2002). «Characteristics and borrowing behavior of small women-owned firms: Evidence from the 1998 National Survey of Small Business Finances», Comunicación presentada en *USASBE Conference.*

COLEMAN, S.; CARSKY, M. (1996). «Financing small business: Strategies employed by women entrepreneurs», *The Journal of Applied Management and Entrepreneurship*, 3: 28-42.

COLEMAN, S.; CARSKY, M. (1996a). «Women owned businesses and bank switching: The role of customer service», *The Journal of Entrepreneurial and Small Business Finance*, 5: 75-84.

COLEMAN, S.; CARSKY, M. (1997). «Bank as a source of small business capital: A comparison of men and women owned small businesses», paper presented at the *Annual Meeting of the Academy of Entrepreneurial and Small Firm Finance*, octubre, Honolulu, Hawai.

COLYVAS, J.; POWELL, W. (2006). «Roads to Institutionalization: The Remaking of Boundaries between Public and Private Science», *Research in Organizational Behaviour,* 27, 315-363.

COLLINSON, D. L.; HEARN, J. (ed.) (1996). *Men as Managers, managers as men: critical Perspectives on Men, Masculinities and Managements.* Londres: Sage.

COMAS d'ARGEMIR, D. (2011). «La perspectiva de gènere en la producción científica i en la societat. L'exemple de la violencia contra les dones». A: PASTOR, I. *Cent anys de dones a la universitat,* Tarragona: Publicacions URV.

COMISIÓN EUROPEA (2009). *She figures 2009. Statistics and Indicators on Gender Equality Science. EUR23856EN.* Luxemburgo: Publicaciones de la Unión Europea.

COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (1995). *Libro verde de la innovación*, COM.

COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (1998a). *Fomento del espíritu empresarial en Europa: Prioridades para el futuro*, COM, Brussel·les.

COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (1998b). *Fomento del espíritu empresarial y la competitividad, Respuesta de la comisión al Informe del Grupo Operativo BEST y sus recomendaciones*, Brussel·les.

COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (1998c). *Fostering entrepreneurship in Europe: Priorities for the future*, Comunication from the comisión to the council, COM (98), European Comision, Brussel·les.

COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (2001). *Construir una Europa Empresarial. Actividades de la Unión a favor de la pequeña y mediana empresa (PYME), Informe de la Comisión al Consejo, al Parlamento, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones*, COM, Brussel·les.

COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (2003a). *El papel de las Universidades en la Europa del conocimiento,* Brussel·les: COM.

COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (2003a). «Benchmarking Enterprise Policy: Results from the 2003 Scoreboard», *Comisión Staff Working Document SEC* (2003)1278, Brussel·les.

COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (2003b). *Libro Verde: El Espíritu empresarial en Europa.* Brussel·les: Dirección General de la Empresa.

COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (2004). *Eurobarometer: Entrepreneurship*, Brussel·les: COM.

COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (2004a). *Fancing the Challenge, The Lisbon strategy for growth and employment*, Report from the High Level Group chaired by Wim Kok, <http://europa.eu.int/comm/lisbon_strategy/ index_en.html.>.

COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (2004b). *Flash Eurobarometer 160 «Entrepreneurship»,* <http: //ec.europa.eu/public_opinion/flash/fl160_en.pdf > [13/06/2006].

COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (2004c). *Plan de acción: El programa Europeo en favor del Espíritu Empresarial*, COM (2004) 70 final, Brussel·les.

CONNELY, R. (1992). «Self-employment and Providing Child Care», *Demography*, 29(1), 17–29.

CONSEJO ECONÓMICO SOCIAL (2005). *El proceso de creación de empresas y el dinamismo empresarial*, Informe 5/2005, Madrid.

CONSEJO ECONÓMICO SOCIAL (2007). *España 2006. Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral*. Madrid: CES.

COOKE, P. (1998). «Regional innovation systems: An evolutionary approach». En BRACZYK, H. J.; COOKE, P.; HEIDENREICH, M. (ed.). *Regional innovation systems. The role of governances in a globalized world.* Londres: University College London Press.

COOKE, P. (2001). «Sistemas de innovación regional: Conceptos, análisis y tipología». A: OLAZARAN, M.; GÓMEZ, M. (ed.). *Sistemas regionales de innovación.* Bilbao: Universidad del País Vasco.

COOKE, P. (2002). *Knowledge economies: Clusters, learning and cooperative advantage*. Londres: Routledge.

COOPER, A. C.; GIMENO-GASCÓN, F. J. (1992). «Entrepreneurs, processes of founding and firm performance». A: SEXTON, D.; KASARDA, J. (ed.), *The state of the art of entrepreneurship*. Boston: PWS-Kent.

COOPER, A. C.; GIMENO-GASCÓN, F. J.; WOO, C. Y. (1994). «Initial human and financial capital as predictors of new venture performance», *Journal of Business Venturing*, 9: 371-395.

CORNELLÀ, A.; FLORES, A. (2007). *La alquimia de la Innovación.* Ed. Deusto.

CORMA, F. (2011). *Innovación, Innovadores y empresa Innovadora.* Madrid: Díaz de Santos.

COTEC (1998). *El sistema español de innovación, diagnóstico y recomendaciones,* Madrid: COTEC.

COTEC (1998a). *Transferencia a las empresas de la investigación universitaria. Descripción de modelos europeos,* Madrid: COTEC.

COTEC (2002). *El sistema español de innovación, diagnóstico y recomendaciones,* Madrid: COTEC.

COTEC (2003). *Nuevos mecanismos de transferencia de tecnología,* Madrid: COTEC.

COURT, M. (2005). «Negotiating and reconstructing gendered leadership discurses». A: COLLARD, J. Y REYNOLDS, C. *Leadership, gender and culture in education. Male and female perspective.* Maidenhead, UK: Open University Hill and McGraw Hill.

CREVOISIER, O. (1997). «Gran empresa, cambio estructural y milieus innovadores regionales». A: VÁZQUEZ, A.; GAROFOLI, G.; GILLY, J. P. *Gran empresa y desarrollo económico*. Madrid: Síntesis.

CROMIE, S. (2000). «Assesing Entrepreneurial Inclinations: Some Approaches and Empirical Evidence», *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 9 (1): 7- 30.

CROMIE, S.; HAYES, J. (1988). «Towards a typology of female entrepreneurs», *American Sociologican Review*, 36: 87- 113.

CRUE (2008). *La Universidad española en cifras,* Madrid.

CRUE (2009). *Informe de la Encuesta de RedOtri 2009,* Madrid.

CUERVO, A. (2003). «La creación empresarial. De empresarios y directivos». A: GENESCÀ, E.; URBANO, D.; CAPELLERAS, J.; GUALLARTE, C.; VERGÉS, J. (coord.), *Creación de empresas. Entrepreneurship*. Barcelona: Universitat Autònoma de Barcelona.

CUERVO, A. (2005). «La creación empresarial». A: CUERVO, A.; SASTRE, M. (coord.), *La empresa y el espíritu emprendedor de los jóvenes*. Madrid: Ministeri d'Educació i Ciència.

CHARACTERISTICS OF NASCENT ENTREPRENEURS, *Entrepreneurship and Regional Development,* 12 (1): 1-23.

CHELL, E.; BAINES, S. (1998). «Does gender affect business performance?: A study of microbusinesses in services in the UK», *Entrepreneurship and Regional Development*, 10: 117-135.

CHICHILLA, M. N. (1997). «¿Cómo emprenden las mujeres? Motivaciones y competencias distintivas», *Iniciativa Empresarial y Empresa Familiar*, 13: 11-16.

CHINCHILLA, N.; GARCÍA, P.; MERCADÉ, A. (1999). *Emprendimiento en femenino*. Barcelona: Gestión 2000.

CURRIE, J., HARRIS, P.,; THIELE, B. (2000). «Sacrifices in greedy universities: are they gendered?» *Gender and Education,* 12(3), 269-291.

DALE, R. (1997). «The State and the Governance of Education: An Analysis of the Restructuring of the State-Education Relationship». A: HALSEY, A. H.; LAUDER, H.; BROWN, P.; WELLS, A. S. (coord.). *Education, Culture, Economy and Society*. (273-282). Oxford: Oxford University Press

DALE, R. (1999). «Specifying Globalization Effects on National Policy: focus on the Mechanisms». *Journal of Education Policy*, 14 (1), 1-17.

DALLAGO, B. (2000). «The organizational and productive impact of the economic system: The case of SMEs», *Small Business Economics*, 15 (4): 303-319.

DÁVILA, T.; EPSTEIN, M. J.; SHELTON, R. (2006). *La innovación que sí funciona.* Barcelona: Ed. Deusto.

DE BOER, H.; HUISMAN, J.; KLEMPERER, A.; MEULEN, B. VAN DER; NEAVE, G.; THEISENS, H.; WENDE, M. VAN DER (2002). *Academia in the 21st Century. An analysis of trends ans perspectives in higher education and research.* Den Haag: Advisory Concil for Science and Technology Policy.

DE BUIJN, J.; CYBA, E. (ed.) (1992). *Gender and Organizations- Changing Perspectives: theoretical Considerations and Empirical Findings.* Amsterdam: YU University Press.

DE ZILWA, D. (2005). «Using entrepreneurial activities as a means of survival: investigating the processes used by Australian universities to diversify their revenue streams», Higher Education, 50 (3):387-411.

DECLERCQ, G. V. (1981). «A Third Look at the two cultures: The new economic responsibility of the university», *International Journal of Institucional Management in Higher Education*, 5 (2), 117-122.

DEEM, R. (1999). «Power and Resistance in the Academy: The Case of Women Academic Managers». A: S. WHITEHEAD, y R. MOODLEY,

(ed.) *Transforming Managers: Gendering Change in the Public Sector.* Londres: UCL Press.

DEEM, R. (2003). «Gender, organizational cultures and the practices of manager-academies in the UK universities». *Gender, Work and Organization,* 10, 2, 239-259.

DEGROOF, J. J. & ROBERTS, E. B. (2004). «Overcoming Weak Entreprenurial Infraestructures for Academic Spin-Off Ventures», *Journal of Technology Transfer,* 29 (3/4), 327-352.

DELMAR, F.; DAVIDSSON, P. (2000). Where do they come from? Prevalence and characteristics of nascent entrepreneurs. Entrepreneurship & Regional Development, 12, 1-23.

DE PABLO, F. (2006). *Científicas y tecnólogas: especies a proteger. Desequilibrios de género en ciencias y tecnología.* Sevilla: Editorial ArCiBel.

DEPARTAMENT D'ECONOMIA I FINANÇAMENT. UNIVERSITATS I RECERCA (2011). *Històric Transferències Corrents a les universitats ACUP. Barcelona.*

DEPARTAMENT D'ECONOMIA I FINANÇAMENT. UNIVERSITATS I RECERCA (2011). *Històric Pla d'Inversions Universitàries: Inversions autoritzades a les universitats ACUP*. Barcelona.

DÍEZ, E.J. [*et alii*] (2003). «El liderazgo femenino y su ejercicio en las organizaciones educativas», *Revista Iberoamericana de Educación:* <http://www.campus-oei.org/re-vista/deloslectores/483Diez.pdf>.

DÍEZ, E.J. Y TERRÓN, E. (2004). «Barreras en el acceso de las mujeres a puestos directivos en las organizaciones educativas». A: J. LÓPEZ, M. SÁNCHEZ y P. MURILLO (ed.). *Cambiar con la sociedad, cambiar la sociedad. Actas del 8a Congreso Interuniversitario de Organización de Instituciones Educativas*. Sevilla: Secretariado de Publicaciones de la Universidad de Sevilla. (pp. 638-647).

DÍEZ, E. J.; TERRÓN, E.; ANGUITA, R. (coord.) (2006). *La cultura de género en las organizaciones escokres. Motivaciones y obstáculos para el acceso de ks mujeres a los puestos de dirección*. Barcelona: Octaedro.

DI GREGORIO, D.; SHANE, S. (2003). «Why do Some Universities Generate More Start-Ups than Others?», *Research Policy,* vol. 32, pp. 209-227.

DÍAZ MORLÁN, P. (2009). *Capitalistas y empresarios. El mercado de la función empresarial*. Publicaciones de la Universidad de Alicante.

DÍAZ, A. [coord.] (2008). *Nuevas tecnologías, nuevos mercados de trabajo.* Madrid: Ediciones Mundi-Prensa.

DÍAZ, C. (2000). *La iniciativa empresarial femenina*, Universidad de Castilla, Albacete.

DÍAZ, C. (2002). *La creación de empresas. Revisión histórica de teorías y escuelas*. Trujillo: Ediciones La Coria.

DJOKOVIC, D.; SOUITARIS, V. (2004). *Spinouts from Academic Institutions: A Literature Review with Suggestions for Further Research*. (Working Paper). Cass Business School, UK.

DOORIS, M.; FAIRWEATHER, J. (1994). «Structure and culture in faculty work: implications for technology transfer», *The Review of Higher Education,* 17 (2), 161-177.

DOSI, G.; FREEMAN, C. [*et alii*] (1998). *Technical Change and Economic Theory,* Londres.

DRUCKER, P. (1985). «The Discipline of Innovation», *Harvard Business Review*, 63(3): 67-72.

DRUCKER, P. (1986). *La innovación y el empresario innovador*. Barcelona: Edhasa.

DRUCKER, P. (1988). «The Discipline of Innovation», *Harvard Business Review*, 76: 149-157.

DUBINI, P. (1997). «The Influence of Motivators and Environment on Business Star-Up: Some Hints for Public Policies», *Journal of Business Venturing*, 4 (1): 11-26.

DURÁN, M. (1988). *De puertas adentro*. Madrid: Instituto de la Mujer.

DURÁN, M. (1991). «Para una nueva conceptualización del trabajo», *Sociología y Economía del trabajo*, 14: 26-47.

DURÁN, M. A (1995). «Invitación al análisis sociológico de la contabilidad nacional», *Política y Sociedad*, 19: 83-99.

DURÁN, M. A. (2000a). *Los costes invisibles de la enfermedad*. Bilbao: Fundación BBVA.

DURÁN, M. A. (dir.) (2000b). *La contribución del trabajo no remunerado a la economía española: alternativas metodológicas*. Madrid: Instituto de la Mujer.

DURÁN, M. M. (2011). «El papel de la participación en el gobierno de las universidades: ¿profesoras y profesores participan de la misma forma?». A: TOMÁS, M. (2011). *La universidad vista desde la perspectiva de género. Estudios sobre el profesorado.* Barcelona: Ediciones OCTAEDRO. 43-75.

EAGLY, A. H.; JOHANNESEN-SCHMIDT, M.C. (2001). «The leadership styles of women and men». *Journal of Social Issues*, 57(4), 781-797.

EAGLY, A.H. Y JOHNSON, B. (1990). «Gender and leadership style: A meta-analysis», *Psychological Bulletin*, 108(2), 233-256.

ECONOMIC AND SOCIAL RESEARCH COUNCIL UK (2004-2007). *Impact of Higher Education Institutions on Regional Economies,* Swindon.

EDQUIST, CH. (2007). «Systems of innovation: perspectives and challenges». A: FAGERBERG, J. [*et alii*] (ed.). *The Oxford Handbook of Innovation.* Oxford: Oxford University Press.

EHLERS, T. B.; MAIN, K. (1998). «Women and the false promise of microenterprise», *Gender and Society*, 12 (4): 424-440.

EL- NAMAKI M. S. S.; J.C.M. GERRITSON (1987). «The Entrepreneurial Role of Women in Developing Countries: Entry and Performance Barriers», *RVB Research Paper,* vol. 7, n. 1.

ELSTER, J. (1988). *Uvas amargas: sobre la subversión de la racionalidad.* Barcelona: Edicions 62.

ELY [*et alii*] *(2003).* «Reader in gender, work and Organization». *Center for Gender in Organizations, Simmons School of Management, Blackwell.*

EQUAL OPPORTUNITIES COMMISSION (2001). Understanding men and women at work. [Consultat a <http://www.eoc.org.uk.>].

ENCUENTROS EMPRESARIALES COTEC. (2001). *Creación de empresas de base tecnologica.* Madrid: COTEC.

ENSIGN, P. (2009). «Knowlegde sharing among scientist». *Why reputation matters for R & D in multinationals firms.* Nova York: Pelgrave MacMillan.

ERKUT, S. (2001). *Inside Women's Power: Learning from Leaders.* Boston: Center for Reasearch on Women, Wellesley College, and Winds of Change Foundation.

ESCOLANO, E. (2006). *Entre la discriminación y el mérito: las profesoras en las universidades valencianas.* València: Publicacions de la Universitat de València.

ESTRATÈGIA EUROPA 2020: <http://ec.europa.eu/europe2020/index_en.htm>.

ETZKOWITZ, H. (1983). «Entrepreneurial Scientists and Entrepreneurial Universities in American Academic Science», *Minerva*, 21(2-2): 198-233.

ETZKOWITZ, H. (1989). «Entrepreneurial Science in the Academy: A Case of the Transformations of Norms», *Social Problems*, 36(1):14-27.

ETZKOWITZ, H. (1993). «Entrepreneurs from Science: The origins of Science- based», *Regional Economic Development*, 31(1):326-360.

ETZKOWITZ, H. (1998). «The norms of entrepreneurial science: cognitive effects of the new university-industry linkages», *Research Policy*, 27: 823-833.

ETZKOWITZ, H. (2002). «El auge de la Universidad emprendedora», *Estocolmo,* 21-23 Noviembre de 2002.

ETZKOWITZ, H. (2003). «Research groups as 'quasi firms': the invention of the entrepreneurial university», *Research Policy* , 32: 109-21.

ETZKOWITZ, H. (2003a). «Triple Helix: A Manifiesto for Innovation, Incubation and Growth», *Stockholm*, SNS Press.

ETZKOWITZ, H. (2004). «The evolution of the entrepreneurial university». *International Journal Technology and Globalisation,* 1 (1), 64-77.

ETZKOWITZ, H.; LEYDESDORFF, L. (1997), *Universities in the Global Economy: A Triple Helix of University-Industry-Government Relations,* Londres: Cassell Academic.

ETZKOWITZ, H.; LEYDESDORFF, L. (2000). «The Dynamics of Innovation: From Nacional Systems and Mode 2 to a Triple Helix of University-Industry-Government Relations», *Research Policy,* 29 (2), 109-123.

ETZKOWITZ, H., WEBSTER, A., GEBHARDT, C.; CANTISANO, B. R. (2000), «The future of the University and the University of the future: evolution of ivory tower into entrepreneurial university», *Research Policy*, 29: 313-30.

ETZKOWITZ, H., WEBSTER, A.; HEALEY, P. (1998), *Capitalizing Knowledge: New Intersections of Industry and Academia.* State Univ. of New York, Albany.

EUROCHAMBRES (2004). *Women in business and in decisión making. A survey of women entrepreneurs.*[Disponible a <http://www.cchwomen-nctwork.cu/>].

EUROPEAN INNOVATION SCOREBOARD (2009). <http://www.proinno-europe.eu/page/european-innovation-scoreboard-2009>.

EUROSTAT; HOCHSCHUL-INFORMATION-SYSTEMS GMBH (2009). *The Bologna Process in higher education in Europe. Key indicators on the social dimension and mobility,* Luxemburg.

EUROSTAT (2008). *Labour Force Survey,* EU.

EURYDICE (2010). *Gender Differences in Educational Outcomes.* European Commision.

EVANS, G. R. (2001) «The integrity of UK Academic Research under Commercial Threat». *Science as Culture,* 10 (1), 97-111.

FABREGUES, S. (2008). «Reconsiderando la teoría de las organizaciones desde una perspectiva de género». A: *¿Todas las mujeres podemos?: Genero, desarrollo y multiculturalidad. Actas del III Congreso Estatal FIIO sobre igualdad entre mujeres y hombres*. Fundación Isonomía para la Igualdad de Oportunidades y Universitat Jaume I, 2007.

FAGERBERG, J.; MOWERY, D.; NELSON, R. (ed.) (2007). *The Oxford Handbook of Innovation,* Oxford: Oxford University Press.

FENWICK, T.; HUTTON, S. (2000). «Women crafting new work: The learning of women entrepreneurs», *Proceedings of the 41st Annual Adult Education Research Conference*, University of British Columbia, Vancouver.

FERGUSON, F. E.; DURUP, J. R. (1997). «Work-family conflict and entrepreneurial women: A literature review», *Journal of Small Business and Entrepreneurship*, 14 (1): 46-57.

FERNÁNDEZ, C. (2003). «El capital riesgo y las spin-offs universitarias», *Iniciativa emprendedora*, 41:119- 127.

FERNÁNDEZ, C. (2004). «Vínculos entre financiación y organización: Análisis comparado de la Universidad española», *Education Policy Analysis Archives*, 12(63). [Disponible a: <http://epaa.asu.edu/epaa/v12n63>].

FERNÁNDEZ, V. R.; VIGIL, J. I. (2008). «Repensando el 'Nuevo Regionalismo' en América Latina. Desde el aislacionismo intra-territorial hacia una estrategia de desarrollo integradora». A: FERNÁNDEZ, V. R.; AMIN, A.; VIGIL, J. I. (comps.). *Repensando el desarrollo regional. Contribuciones globales para una estrategia latinoamericana*. Buenos Aires: Miño y Dávila.

FERNÁNDEZ, V. R.; AMIN, A.; VIGIL, J. I. (comp.) (2008). *Repensando el desarrollo regional. Contribuciones globales para una estrategia latinoamericana*. Buenos Aires: Miño y Dávila.

FERNÁNDEZ, S; OTERO, L; RODEIRO, D.; RODRÍGUEZ, A. (2009). «Determinantes de la capacidad de las universidades para desarrollar patentes». *Revista de la Educación Superior,* 35 (149), 7-30.

FERREIRA, V. (1996). «Mujer y trabajo. La división sexual del trabajo en el análisis sociológico: De natural a socialmente construida». A: GARCÍA DE LEÓN, M. A.; ORTEGA, F.; GARCÍA DE CORTAZAR, M. (ed.) *Sociología de las mujeres españolas*. Madrid: Editorial Complutense.

FIELDEN, S. L.; DAVIDSON, M. J.; DAWE, A. J.; MAKIN, P. J. (2003). «Factors inhibiting the economic growth of female-owned small busi-

nesses in North West England», *Journal of Small Business an Enterprise Development*, 10 (2): 152-166.

FISHER, E., REUBER, R.,; DYKE, L. (1993). «A theoretical overview and extension of research on sex, gender and entrepreneurship», *Journal of Business Venturing*, 8(4): 151–168.

FLECHA, R.; GARCÍA, C.; MELGAR, P. (2004). «El proceso educativo de convergencia europea. Una mirada crítica». *Revista Interuniversitaria de Formación de Profesorado,* 18 (3), 81-89.

FLORIDA, R. (1995). «Towards the learning region». *Futures*, vol. 27, n. 5, may/jun, pp. 527-536.

FLORIDA, R. (2000), «The Learning Region». A: ACS, Z. [ed.], *Regional Innovation, Knowledge and Global Change*, Londres: Pinter.

FLORIDA, R. (2009). *Las ciudades creativas. Por qué donde vives puede ser la decisión más importante de tu vida.* Barcelona: Paidós.

FLORIDA, R. (2010). *La clase creativa. La transformación de la cultura, del trabajo y del ocio en el siglo XXI.* Barcelona: Paidós.

FOLBRE, N. (1994). *Who Pays for the Kids? Gender and the Structure of Constraint*. NY, Londres: Routledge.

FOLBRE, N. (2001). *The Invisible Heart: Economics and Family Values*. Nova York: The New York Press.

FOSS, K.; FOSS, N.; KLEIN, P. (2006). *Original And Derived Judgment: An Entrepreneurial Theory Of Economic Organization*, *SMG WP 8*.[ Disponible a: <http://ssrn.com/abstract=982105>.].

FOSTER, J.; METCALFE, S. (2001), *Frontiers of Evolutionary Economics Competition, Self-Organization and Innovation Policy*, UK: Edward Elgar.

FRANK, H., LUEGER, M.,; KORUNKA, C. (2007). «The significance of personality in business start-up intentions, start-up realization and business success», *Entrepreneurship and Regional Development*, 227-251.

FRANKLIN, S.; WRIGHT, M.; LOCKETT, A. (2001). «Academic and Surrogate Entrepreneurs in University Spin-Out Companies», *Journal of Technology Transfer,* 26 (1-2), pp. 127-141.

FREEMAN, C. (1996). *Cambio tecnológico y empleo: Una estrategia de empleo para el siglo XXI*. Madrid: Fundación Universidad-Empresa.

FREEMAN, C. (1998). «The economics of technical change». A: ARCHIBUGI, D.; MICHIE, J. (ed.). *Trade, growth and technical change*. Cambridge: Cambridge University Press.

FREEMAN, C.; PÉREZ, C. (1997). *The economic of Industrial Innovation.* The MIT press.

FUKUGAWA, N. (2005). Characteristics of knowledge interactions between universities and small firms in Japan, *International Small Business Journal*, 23(4): 379-401.

FUNDACIÓN CyD (2010). *Informe CyD,* Madrid.

GALLO, M. A. (1997). *La empresa familiar*, Biblioteca IESE de Gestión de Empresas, Barcelona.

GARCÍA DE CORTÁZAR, M. L.; GARCÍA DE LEÓN, M. A. (dir.) (2000). *La carrera académica de las mujeres en la universidad española. Trayectorias profesionales por género.* Estudio financiado por la Secretaría general de Políticas de Igualdad. Instituto de la Mujer. Referencia: 445/1997.

GARCÍA DE LEÓN, M. A. (2002). *Herederas y heridas. Sobre las élites profesionales femeninas.* Ediciones Cátedra:Universitat de València.

GARCÍA RAMÓN, M.D.; BAYLINA, M. (2000). *El nuevo papel de las mujeres en el desarrollo rural*. Vilassar de Mar: Oikos-Tau.

GARCÍA, A.; GARCÍA, M. (2006), «Diferencias culturales y comportamiento emprendedor», *XVI Jornadas Luso-Espanholas Gestao Científica,* Universidade de Évora, Febrero.

GARDINER, J. (1994). «Female employment and unemployment». A: ARESTIS, P; SAWYER, M. (eds), *Radical political economy*. Londres: Edward Elgar.

GARDINER, J. (1997). *Gender, Care and Economics*. Londres: MacMillan Press Ltd.

GAROFOLI, G. (1986). «Modelos locales de desarrollo», *Estudios Territoriales*, n. 22, pp. 157-168.

GAROFOLI, G. [ed.] (1992). *Endogenous Development and Southern Europe*. Aldershot: Avebury.

GARRET-JONES, S.; TURPIN, T. (2009). «Managing competition between individual and organizational goals in cross-sector and development centres», *Journal of Technology Transfer,* 35, 2-33.

GARTNER, W. B. (1989). «Who is an entrepreneur? is the wrong question». *Entrepreneurship, Theory and Practice*, Summer: 47 - 68.

GEM (varios años). *Informe Ejecutivo GEM España.* [Disponible a <http://www,ie,edu/gem>].

GEM (2009). *Informe Global Entrepreneurship Monitor 2009. Cataluña. Informe ejecutivo.* Generalitat de Catalunya, Diputació de Barcelona.

GEM (2010a). *Informe Global Entrepreneurship Monitor 2010. Catalunya. Informe executiu.* Generalitat de Catalunya, Diputació de Barcelona.

GEM (2010b). *Global Entrepreneurship Monitor. Informe GEM España 2010. Cataluña. Informe ejecutivo.* Generalitat de Catalunya, Diputació de Barcelona.

GENERALITAT DE CATALUNYA (2010). *Estudiar a Catalunya (dades curs 2009-2010).* Barcelona.

GENERALITAT DE CATALUNYA (2010). *Pla d'acció per a la inclusió i la cohesió social a Catalunya, 2010-2013.* Barcelona.

GENESCÁ, E.; URBANO, D.; CAPELLERAS, J. L.; GUALLARTE, C.; VERGÉS, J. (2003). «Creación de Empresas: homenaje al professor José María Veciana Vergés»: *UAB*, Barcelona.

GEROSKI, P. (1989). «Entry, Innovation and Productivity Growth», *The Review of Economics and Statistics*, 71 (4): 572-578.

GEROSKI, P. (1995), «What Do We Know about Entry?», *International Journal of Industrial Organization*, 13 (4): 421-440.

GEUNA, A.; MARTIN, B. R. (2003). «University research evaluation and funding: An international comparison». *Minerva 41,* 4, 277-304.

GHERARDI, S. (1995). *Gender, Symbolism and Organizational Cultures.* Londres: Sage.

GILLÉN, M.; COLLINS, R.; ENGLAND, P.; MEYER, M. (ed.) (2003). *The new economic sociology. Developments in an emerging field.* NovaYork: Russell Sage Foudation.

GINÉS-MORA, J. (2004). «La necesidad del cambio educativo para la sociedad del conocimiento. Calidad y acreditación universitaria», *Revista Iberoamericana de Educación,* 35, 13-37.

GLAZER-RAYMO, J. (1999). Shaterring the myths. Women in academe. Baltimore: The Johns Hopkins University Press.

GLOBAL ENTREPRENEURSHIP MONITOR (GEM) (2006). *Informe ejecutivo. Andalucía 2006*. Madrid: Instituto de la Empresa.

GLOBAL ENTREPRENEURSHIP MONITOR (GEM) (2007). *Informe ejecutivo. España 2007*. Madrid: Instituto de la Empresa.

GODIN, B. (2010). «Innovation, or the de-contestation of a political and contested concept, Montreal: Project on the intellectual history of Innovation», *Working Paper,* n. 9.

GODIN, B.; GINGRAS, Y. (2000). «The place of universities in the system of knowledge production». *Research Policy,* vol. 29 n. 2, pp.273-278.

GOFFEE, R.; SCASE, R. (ed.) (1987). *Entrepreneurship in Europe*. Londres: Croom Helm.

GÓMEZ, A. (2001a). «La perspectiva feminista en ciencias sociales». A: LÓPEZ, J. A.; SÁNCHEZ, J. M. (ed.). *Ciencia, Tecnología, Sociedad y Cultura en el cambio de siglo*. Madrid: Biblioteca Nueva.

GÓMEZ, A. (2001b). «Sesgos sexistas de la ciencia: De por qué no evolucionan las mujeres». A: PÉREZ, E.; ALCALÁ, P. [coord.], *Ciencia y género*. Madrid: Editorial Complutense.

GÓMEZ, C, CALLEJO, J.; CASADO, E. (2003). *Mujeres en cargos de representación del sistema educativo (I y II).* Madrid: CIDE.

GONZÁLEZ, O.; ÁLVAREZ, J. A. (2004). «Las spin-offs en la estrategia de transferencia de conocimientos de las universidades españolas», *XII Jornadas de la Asociación de Economía de la Educación*.

GONZÁLEZ M.O.; ÁLVAREZ, G.J. (2005). «Pautas de creación de spin-offs en las universidades españolas», *VII Congreso Nacional de Economía*. A Coruña.

GONZÁLEZ, M. A. (2001). «Ciencia económica y perspectiva de género. Políticas públicas y programas institucionales». A: PÉREZ, E. i ALCALA , P. [coord.]. *Ciencia y género*. Madrid: Editorial Complutense.

GRACE, G. (1995). *School leadership. Beyond education management.* Londres: The Falmer. Press.

GRANDI, A.; GRIMALDI, R. (2005). «Academics' Organizational Characteristics and the Generation of Successful Business Ideas», *Journal of Business Venturing* , 20(6): 821-845.

GRANDI, A.; GRIMALDI, R. (2003). «Exploring the Networking Characteristics of New Venture Founding Teams», *Small Business Economics*, vol. 21 (4), pp. 329-341.

GRANOVETTER, M. (1985). «Economic action and social structure: the problem of ambeddeness», *American Journal of Sociology*, 91, 481-510.

GRANOVETTER, M. (2005). «The impact of social structure on economic outcomes», *Journal of Economic Perspectives*, 19, 1, 33-50.

GRAÑERAS, M. (2002). «Ellas educan, ellos dirigen la educación». *Crítica,* n. 893, 26-30.

GRAU I COROMINAS, E. (2006). *Les competències en matèria d'universitats i en matèria de recerca, desenvolupament i innovació tecnològica a l'Estatut d'Autonomia de Catalunya.* Barcelona.

GRAU VIDAL, F. (2010): *La universitat pública catalana d'avui: dimensió, eficàcia i eficiència,* Col·lecció URV, Tarragona.

GRAY, H.L. (1989). «Gender considerations in school managamente: Masculine and femenine ledership styles». A: C. RICHES; C. MORGAN

(ed.). *Human resource management in education* (pp. 38-45). Milton Keynes: Open University Press.

GRAY, H.L. (1993). «Gender issues in management trainings». A: J. OZGA [ed.]. *Women in educational management.* Buckingham: Open University Press.

GREEN, A. (2002). «Education, Globalisation and the Role of Comparative Research». *London Review of Education.* 1 (2), 84-97.

GREEN, E.; COHEN, L. (1995). «Women's business: Are women entrepreneurs breaking new ground of simply balancing the demands or «women's work in a new way», *Journal of Gender Studies*, 4 (3), 297-315.

GREENE, P.; BRUSH, C.; BROWN, T. (1997). «Resources in small firms: An exploratory study», *Journal of Small Business Strategy*, 8 (23), 29-40.

GREENE, P.; BRUSH, C.; HART, M.; SAPARITO, P. (2000). «Exploration of the venture capital industry: Is gender an issue», *Frontiers of Entrepreneurship Research Series*, Wellesley, MA.: Babson College.

GREENE, P.; HART, M.; GATEWOOD, E.; BRUSH, C.; CARTER, N. (2003). *Women entrepreneurs: Moving front and center. An overview of research and theory*, Coleman White Paper.

GREENHAUS, J.; PARASURAMAN, S. (1999). «Research on work, family and gender: Current status and future directions». A: POWELL, G. [ed.], *Handbook of Gender and Work*.

GREER, M.; GREEN, P. (2003). «Feminist theory and the study of entrepreneurship». A: BUTLER, J. [ed.], *New perspectives on women entrepreneurs*, IAP, Greenwich, CT.

GUERRERO, M.; KIRBY, D.; URBANO, D. (2006). A Literature Review on Entrepreneurial Universities: an Institutional Approach, *Document de Treball núm. 06/8.*

GUILLAMÓN, C. (2011). «Los condicionantes de la carrera investigadora en la universidad que encuentran las mujeres» . A: TOMÁS, M. (2011). *La universidad vista desde la perspectiva de género. Estudios sobre el profesorado.* Barcelona: Ediciones OCTAEDRO. 75-113.

GUZMÁN, J.; ROMERO, I. (2006). «La política europea de fomento empresarial». A: GALINDO, M. A.; FERNÁNDEZ, Y. (coord.), Política socioeconómica en la Unión Europea. Madrid: Delta Publicaciones.

HALFORD, S.; LEONARD, P. (2000). *Gender, power and organisations*. Basingstoke: Palgrave.

HALFORD, S.; LEONARD, P. (2001). *Gender, power and organisations*. Houndmills: Palgrave.

HAUGH, G. (2005). «El papel de las agencias de calidad en el ámbito internacional», en II Foro ANECA. «El paper de las Agencias de Calidad en la mejora de la educación superior». [Disponible en <http://www.aneca.es/estudios/estu_foro02.asp>].

HAYES, D.; WYNYARD; R. (ed.) (2002). *The McDonalization of Higher education*, Westport, CT: Bergin and Garvey.

HAWLEY, E., TORRES, D.; RASHEED, D. (1998). «Assessing barriers to women's career adjustments, *Journal of Career Adjustment,* 6(4): 449-479.

HEARN, D. R. (2002). «Education in the Workplace: An Examination of Corporate University Models. Organizacional Issues and Insights – News Foundation. [Disponible en: <http://www.newfoundations.org/OrgTheory/Hearn721.html.>].

HEARN, J.; PARKIN, W. (1983). «Gender and Organization. A selective Review and a Critique of a Neglected área», *Organization Studies,* vol. 4, n. 3, 219-242. [Publicado también en Mills, A., Tancred, P [ed.] (1992). *Gendering Organizational Analysis.* Londres: Sage].

HEARN, J. (1992). *Men in the Public Eye.* Londres: Routledge.

HEIJS, J.; BUESA, M.; BAUMERT, T. (2007). «Sistemas nacionales de innovación: Conceptos, perspectivas y desafíos». A: BUESA, M.; HEIJS, J. (coords.). *Sistemas regionales de innovación: Nuevas formas de análisis y medición.* Madrid: Fundación de las Cajas de Ahorro.

HEILMAN, M.; CHEN, J. (2003). «Entrepreneurship as a solution: The allure of self-employment for women and minorities». Human Resource Management Review, 13,: 347–364.

HENDERSON, R.; JAFFE, A.B.; TRAJTENBERG, M. (1998). »Universities as a Source of Commercial Technology», *Review of Economics and Statistics*, vol. 80, pp. 119-127.

HENNING, M.; JARDIM, A. (1977). *The Managerial Women.* Nova York, Anchor Press.

HEWITSON, G. (1999). *Feminist Economics: Interrogating the Masculinity of Rational Economic Man*. Northampton: Edward Elgar.

HILDEBRAND, V.; WILLIAMS, D.R. (2003). *Self-employment and Caring for Children*, IRISS-C/I Working Paper 2003–06, EPS/INSTEAD, Differdange, Luxemburgo.

HISCHHOFF, B. A.; PHILLIPS, D. B. (1988). «The Effect of Firm formation and growth on job creation in the United States», *Journal of Business Venturing*, 3 (4): 261-272.

HOLMQUIST, C; SUNDIN, E. (1988). «Women as entrepreneurs in Sweden: Conclusions from a survey», *Frontiers of Entrepreneurship Research*, Wellesley, MA.: Babson College, 643-653.

HOLLINGSWORTH, J. R.; BOYER, R. (1997). «Coordination of Economic and Social Systems of Productions». A: HOLLINGSWORTH, J. R.; BOYER, R. [coord.]. *Contemporary capitalism. The embeddedness of institutions*. Cambridge University Press.

HUDSON, M.; WILLIAMSOM, R. (2002). «Women transitioning into leadership: Gender and both help and hindrances, *Advancing Women in Leadership Journal:* <http://www.advancingwomen.com> .

HUISMAN, J. (1995). *Differentiation, Diversity Dependency in Higher Education*, Utrecht.

HUGGINS, R. (2008). «Universities and knowledge-based venturing: finance, management and networks in London», Entrepreneurship and Regional Development , 185-206.

HUSU, L. (2001). «Sexism, Support and Survival in Academia. Academic Women and Hidden Discrimination in Finland». *Higher education in Europe.*

INFORME CYD (2004). *La contribución de las universidades españolas al desarrollo.*Fundación Conocimiento y Desarrollo, Barcelona.

INSTITUTO DE LA MUJER (2003). *IV Plan para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. 2003- 2006*. Madrid: Instituto de la Mujer.

INSTITUTO DE LA MUJER (2005). *Estudio sobre la conciliación de la vida familiar y laboral: Situación actual, necesidades y demandas. Observatorio de políticas de igualdad entre hombres y mujeres*. Madrid: Instituto de la Mujer.

INSTITUTO DE LA MUJER (2008). *Las mujeres en cifras 1983-2008*. Madrid: Instituto de la Mujer, Ministerio de la Igualdad.

ION, G. (2011). «Organizaciones universitarias: entre teorías organizacionales y prácticas de igualdad». A: TOMÁS, M. (2011). *La universidad vista desde la perspectiva de género. Estudios sobre el profesorado.* Barcelona: Ediciones OCTAEDRO. 113-137.

ITZIN, C.; NEWMAN, J. (1995). *Gender, Culture and Organizational Change.* Londres: Routledge.

IZQUIERDO, M. J. (IP) (2009). *Percepción de los factores que intervienen en la evolución de la trayectoria académica: una perspectiva de género.* Informe final. Exp. N°003/07. Instituto de la Mujer.

IZRAELI, D. N.; ADLER, N. (1994). «Competitive frontiers: Women managers in a global economy». A: N. ADLER; D. IZRAELI (ed.), *Competitive frontiers: Women managers in a global economy* (pp. 3-21). Cambridge, MA: Blackwell.

JAKOBI, A.; MARTENS, K. (2007). «La influencia de la OCDE en la política educativa nacional». A: BONAL, X.; TARABINI, A.; VERGER, A. *Globalización y Educación: Textos Fundamentales.* Buenos Aires: Miño y Dávila.

JAMIESON, K.H. (1995). *Beyond the double bind: Women and leadership.* Nova York: Oxford University Press.

JENNINGS, J. E.; M.P. CASH (2006). «Women's entrepreneurship in Canadá: progress, puzzles and priorities». A: BRUSH [*et alii*] [ed.]: *Growth-oriented Women Entrepreneurs and Their Businesses: A Global Research perspective,* Edward Elgar, Cheltenham, Reino Unido, pp. 53-87.

JENSEN, R.; THURSBY, M. (2001). «Proofs And Prototypes For Sale: The Licensing Of University Inventions», *American Economic Review*, vol. 91, pp. 240-259.

JESSOP, B. (2000). «The State and the Contradictions of the Knowledge-Driven Economy». A: BRYSON, J. R.; DANIELS, P. W.; HENRY, N. D.; POLLARD, J. (coord.). *Knowledge, space, Economy*. (63-78). Londres: Routledge.

JESSOP, B. (2001). *The spatiotemporal dynamics of capital and its globalization – and how they Challenge State Power and Democracy.* Department of Sociology, Lancaster University. [Disponible en: <http://www.comp.lancs.ac.uk/sociology/soc132rj.pdf.>]

JOHNSON, S.; LOVEMAN, G. (1995). *Starting Over in Eastern Europe: Entrepreneurship and Economic Renewal*. Boston: Harvard Business School Press.

JOHNSTON, R. (2006). «Research Quality Assessment and Geography in Australia: Can Anything be Lerned from the UK Experience? *Geographical Research,* 44 (1), 1-11.

JOHNSTONE, D. B. (2004). «The economics and politics of cost sharing in higher education: comparative perspectives», *Economics of Education Review* 23, 403-410.

JUNQUERA CIMADEVILLA, B. (2008). *El género en la actividad empresarial: Un estudio aplicado al sector cultural en España y Asturias*. Septem.

KANTER, R.M. (1977). *Men and Women of the corporation.* Nova York: Basic Books.

KANTIS, H.; ANGELELLI, P.; GATTO, F. (2002). «Nuevos emprendimientos y emprendedores en Argentina: ¿de qué depende su creación y supervivencia?». A: *Las pequeñas y medianas empresas: entorno, estrategias y potencial transformador, Memorias de la 5ª*, Reunión Anual de la Red PyMEs Mercosur.

KANTOR, P. (2002). Gender, microenterprise success and cultural context: The case of South Asia, *Entrepreneurship Theory and Practice*, 26(3): 131–143.

KATZ, J. (2003). «The Chronology and Intellectual Trajectory of American Entrepreneurship Education: 1876–1999», *Journal of Business Venturing* , 18(2): 283-300.

KAUFMANN, A.; WAGNER, P. (2005). «EU regional policy and the stimulation of innovation: The role of European Regional Development Fund in the objetive 1 Region Burgenland». *European Planning Studies*, n. 13, vol. 14, pp. 581-599.

KENT, C. A. (1982). «Entrepreneurship in Economic Development». A: KENT, C.; SEXTON, D.; VESPER, K. (ed.), *Encyclopedia of Entrepreneurship*, Nova York: Prentice Hall, pp: 237-256.

KENT, C. A. (1984). *The Environment for Entrepreneurship*, Lexington, MA: Lexington Books.

KENT, C. A.; SEXTON, D. L.; CONRAD, S. (1981). «Life time Experiences of Entrepreneurs: preliminary Analysis». A: SEXTON, D.; VAN AUJEN, P. [ed.], *Entrepreneurship Education*, Waco TX: Baylor University Press, pp: 31-45.

KETTLE, J. (1996). «Good practices, bad attitudes: An examination of the factors influencing women's academic careerss. A: L. MORLEY; V. WALSH (ed.). *Breaking boundaries: Women in Higher education*. Bristol: Taylor y Francis.

KIMBALL, M.M. (1995). *Feminist visions of gender similarities and differences*. Binghamton, NY: Haworth.

KIRBY, D. A. (2002), *Entrepreneurship,* Maidenhead: McGraw Hill.

KLOFSTEN, M.; JONES-EVANS, D. (2000). «Comparing Academic Entrepreneurship in Europe-The Case of Sweden and Ireland», *Small Business Economics*, 14(4): 299-310.

KNIGHT, J. (2006). «Educación Superior Transfronteriza: Problemas e implicaciones referentes a la garantía de calidad y la acreditación». *La Educación Superior en el Mundo 2007. Acreditación para la garantía de calidad: ¿Qué está en juego?* Barcelona: Mundi-Prensa.

KRAY, L. J., GALINSKY, A. D.; THOMPSON, L. (2002). «Reversing the gender gap in negotiations: an exploration of stereotype regenetation», *Organizational behaviour and human decision processes*, 87(2), 386-409.

KREISER, P. M.; MARINO, L. D.; WEAVER, K. M. (2002). «Assesing the Psychometric Properties of the Entrepreneurial Orientation Scale: a Multi- Country Analysis», *Entrepreneurship Theory and Practice*, Summer 71-94.

KRESL, P. K.; FRY, E. H. (2005), *The urban response to internationalization*, EE Publishing.

KRUGMAN, P. (1991), «Increasing returns and economic geography», *Journal of Political Economy*, 3 (99): 483-499.

KURATKO, D. (2005). «The Emergence of Entrepreneurship Education: Development, Trends, and Challenges», *Entrepreneurship: Theory and Practice* , 577-597.

KWIEK, M. (2001). «Globalization and Higher Education», *Higher Education in Europe,* 26 (1), 27-28.

LAMOLLA, L. (2007). «Emprendedoras y emprendedores: ¿Cuestión de género?», *Boletín del Centro de Investigación de Economía y Sociedad (CIES),* No. 46.

LANDRY, R; RHERRAD, I.; AMARA, N. (2005). «The determinants of university spin-offs: evidence from Canadian universities». The 5th Triple Helix Conference, Turin.

LANGLOIS, R.; ROBERTSON, P. (1993). «Business Organization As A Coordination Problem: Toward A Dynamic Theory Of The Boundaries Of The Firm», *Business And Economic History*, 22 (1): 31-41.

LANGLOIS, R.; FOSS, N. (1999). Capabilities and governance: the rebirth of production in the theory of economic organization, *Working Paper 97-2*, Danish Research Unit for Industrial Dynamics.

LARA, C. (2008). «El impacto de género de sistemas de evaluación aparentemente neutros. Foros y talleres de trabajo». A: M. J. IZQUIERDO: *I Congreso Internacional Sesgo de género y desigualdades en la evaluación de la calidad académica.* Bellaterra: Servicio de Publicaciones de la UAB. pp. 27-34.

LARSEN, K.; MOMII, K.; VINCENT-LANCRIN, S. (2004). *Cross-border Higher Education: an analysis of current trends, policy strategies and future scenarios.* London: OBHE.

LEIBENSTEIN, H. (1968). «Entrepreneurship and Development», *American Economic Review*, 58: 67-91.

LE GRAND, J. (1996) «Los cuasi mercados y la política social» A: OROVAL, E. (coomp.). *Economía de la Educación.* (257-269). Barcelona: Ariel Educación.

LERNER, J. (2005). «The University and the Start-up: Lessons from the Past Two Decades, *Journal of Technology Transfer,* 30 (1/2), 49-56.

LIN, N. (2001). «Building a network theory of Social Capital» a LIN, N.; COOK, K. y BURT, R. (ed.), *Social Capital*, Walter de Gruyter, Nova York.

LIN, N. (2003). *Social Capital*. Cambridge: Cambridge University Press.

LINK, A.N.; SCOTT, J.T. (2005). «Opening the Ivory Tower's Door: An Analysis of the Determinants of the Formation of U.S. University Spin-Off Companies», *Research Policy*, vol. 34 (7), pp 1106-1112.

LOCKETT, A.; WRIGHT, M. (2005), «Resources, Capabilities, Risk Capital and the Creation of University Spin-Out Companies», *Research Policy*, vol. 34 (7), pp. 1043-1057.

LOCKETT, A.; WRIGHT, M.; FRANKLIN, S. (2003). «Technology Transfer and Universities, Spin-Out Strategies», *Small Business Economics,* vol. 20 (2), pp. 185 -200.

LOCKETT, A; WRIGHT, M.; VOHORA, A. (2004). «Resources, Capabilities, Risk Capital and the Creationof University Spin-Out Companies», *SPRU-Science and Technology Policy Research*. (University of Sussex Documents). [Disponible a <http://www. sussex.ac.uk/spru/documents/wright_lockett_paper.doc.>) .

LOSCOCCO, K. (1997). «Work-family linkages among self-employed women and men», *Journal of Vocational Behavior*, 50 (2): 204-26.

LOSCOCCO, K.; LEICHT, K. (1993). «Gender, work-family linkages, and economic success among small business owners», *Journal of Marriage and the family*, 55 (4): 875-887.

LOSCOCCO, K.; ROBINSON, J. (1989). *Barriers to small business success among women*. Albany, N. Y.: State University of New York.

LOSCOCCO, K.; ROBINSON, J.; HALL, R.; ALLEN, J. (1991). «Gender and small business: An inquiry into women's relative disadvantage», *Social Forces*, 70, 65-85.

LOUIS, K. S; BLUMENTHAL, D; GLUCK, M.; STOTO, M. (1989). «Entrepreuneurs un academe: an exploration of behaviours among life scientists». *Administrative Science Quaterly* 34 (1), 110-131.

LUNDVALL, B. (1988). «Innovation as an interactive process: From user-producer interaction to the national system of innovation». A: DOSI, G.; FREEMAN, C.; NELSON, R.; SOETE, L. [ed.]. *Technical change and economic theory.* Londres: Pinter.

LUNDVALL, B-À. (1992). *National Systems of Innovation. Towards a Theory of Innovation and Interactive Learning,* Londres.

LUNDVALL, B-Á. (1985). *Product Innovation and User-Producer Interaction,* Aalborg: Aalborg University Press.

LUNDVALL, B. (1995). «The global unemployment problem and national systems of innovation». A: O'DOHERTY, D. P. [ed.]. *Globalisation, networking and small firm innovation*. Londres: Graham & Trotman.

LUNDVALL, B. [ed.] (1992). *National systems of innovation: Towards a theory of innovation and interactive learning*. Londres: Pinter.

LUNDVALL, B.; BORRÁS, S. (1999). *The globalising learning economy: Implications for innovation policy*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.

MACEWEN, A. (2000). *Gender, Segregation and Social Change*. Bath: Oxford University Press.

MADDOCK, S. (1999). *Challenging women: gender, culture and organization.* Londres: Sage,

MADDOCK, S. y PARKIN, D. (1993) «Genderedcultures, women's choices and strategies at wort», *Women in Management Review*, 8(2), 3-9.

MAIER, M. (1999). «On the gendered substructure of organization: Dimensions and dilemmas of corporate masculinity». A: G.N. POWELL [ed.]. *Handbook of gender and work*. Londres: Sage.

MAILLAT, D. (1995). «Territorial dynamic, innovative milieus and regional policy», *Entrepreneurship and Regional Development*, vol. 7, pp. 157-165.

MAILLAT, D. (1999). «Sistemas productivos regionales y entornos innovadores». A: *OCDE: Redes de empresas y desarrollo local: Competencia y cooperación en los sistemas productivos locales*. OCDE: París.

MAQUIEIRA, V. [ed.] (2006). *Mujeres, globalización y derechos humanos*. Madrid: Cátedra.

MARGINSON, S. (2004) «Competition and Markets in Higher Education: a 'glonacal' analysis». *Policy Futures in Education*. 2 (2), 175-244.

MARKMAN, G.D., PHAN, P.H.; BALKIN, D.B.; GIANIODIS, P.T. (2005). «Entrepreneurship and university-based technology transíer», *Journal of Business Ventiiríng,* 20, 241-263.

MARLOW, S. (1997). «Self employed women–new opportunities, old challenges?», *Entrepreneurship & Regional Development*, 9: 199-210.

MARLOW, S. (2002). «Women and self-employment: Apart of, or apart from, theoretical construct», *International Journal of Entrepreneurship and Innovation*, 3(2): 83–91.

MARLOW, S.; PATTON, D. (2005a). «The financing of small businesses: Female experiences ans strategies». A: DAVIDSON, M.; FIELDEN, S. [ed.], *International Handbook of Women and Small Business Entrepreneurship*, Cheltenham: Edward Elgar.

MARLOW, S.; PATTON, D. (2005b). «All credit to Men? Entrepreunership, Finance and Gender», *Entrepreneurship Theory and Practice*, 29.717-735.

MARLOW, S.; STRANGE, A. (1994a). «Female entrepreneurs: Success by whose standards?». A: TANTON, M. [ed.], *Women in Management: A Developing Presence*, Londres: Routledge, 171-184.

MARLOW, S.; STRANGE, A. (1994b). *The Effect of Labour Market Discrimination on Women's Expectations of Self Employment*. Small and Medium Enterprise Center, Working Paper, núm. 10, Warwick Business School.

MARTIN, P.Y. (1996) «Gendering and Evaluating Dynamics: Men, Masculinities and Managements». A: COLLINSON, D.L.; HEARN, J. (ed.). *Men as Managers, Managers as Men: Critical Perspectives on Men, Masculinities and Managements.* Londres: Sage.

MARTINELLI, A., MEYER, M.; VON TUNZELMANN, N. (2008), «Becoming an entrepreneurial university? A case study of knowledge exchange relationships and faculty attitudes in a medium-sized, research-oriented university», *Journal of Technology Transfer*, 33(3):259-283.

MARTÍNEZ, X.; MARIN, A. (2010). «Educació i mobilitat social a Catalunya». A: FUNDACIÓ JAUME BOFILL [ed.], *Col·lecció Polítiques 71,* Barcelona.

MARTÍNEZ, A.; VELA, M. J.; DE LUIS, P.; PÉREZ, M. (2006). «Flexibilidad en el trabajo, innovación y resultados de la empresa», *Revista de Economía y Empresa*, 24b (56): 151-170.

MARTINS, L.; EDDLESTON, K.; VEIGA, J. (2002). «Moderators of the relationship between work-family conflict and career satisfaction», *Academy of Management Journal*, 45(2). 399-409.

MAS, M.; QUESADA, J. (dir.) (2005). *Las nuevas tecnologías y el crecimiento económico en España.* Bilbao: Fundación BBVA.

MATA, J.; PORTUGAL, P.; GUIMARĂES, P. (1995). The survival of new plants: Start-up conditions and post-entry evolution, *International Journal of Industrial Organization*, 13: 459-481.

MATEU, J. M. (2000). *Creatividad y métodos de innovación: en busca de la idea de negocio.* Gestión 2000.

MATKIN, G. W. (1990). *Technology Transfer and the University*, Nova York: MacMillan Publishing Company, American Council on Ed.

MAUSHART, S. (2001). *Wife work: What marriage really means for women*. Londres: Bloomsbury.

MCQUEEN, D. H.; WALLMARK, J. T. (1982). «Spin-off Companies from Chalmers University of Technology», *Technovation*, 1: 305-315.

MEAGER, N., COURT, G.; MORALEE, J. (1994). *Self employment and the distribution of income*, IMS, Report 270, Brighton.

MEISTER, J. C. (1998). *Corporate Universities: Lessons in Building a World-Class Work Force.* Nova York: McGraw Hill.

MÉNDEZ, R. (1997). *Geografía económica. La lógica espacial del capitalismo global*. Barcelona: Ariel.

MÉNDEZ, R. (2000). «Procesos de innovación en el territorio: Los medios innovadores». A: ALONSO, J. L.; MÉNDEZ, R. [coord.]. *Innovación, pequeña empresa y desarrollo local en España*. Madrid: Civitas.

MEUUS, M.; OELERMANS, L.; VAN DIJK, J. (2000). «Interactive learning within a regional innovation system: A case study in a Dutch region». A: BOEKEMA, K.; MORGAN, K.; BAKKERS, S.; RUTTEN, R. (ed.). *Knowledge, innovation and economic growth. The theory and practice of learning regions*, pp. 192-216. Cheltenham: Edward Elgar.

MEYER, M. (2003). «Academic entrepreneurs or entrepreneurial academics? Research-based ventures and public support mechanism», *R & D Management*, 33(2):107-115.

MIAN, S. A. (1996). «Assesing value-added contributions of university technology business incubators to tenant firms», *Research Policy*, 25: 325-335.

MIAN, S. A. (1997). «Assesing and managing the university technology business incubator: An integrative framework», *Journal of Business Venturing*, 12: 251-285.

MICHAVILLA, F.; ZAMORANO, S. (2008). «Panorama de los sistemas de garantía de calidad en Europa: una visión transnacional de la acreditación». *Revista de Educación,* número extraordinario, 235-263.

MILLER, D. (1983). «The correlates of entrepreneurship in three types of firms», *Management Science*, 29: 770-791.

MILLS, A.; TANCRED, P. [ed.] (1992). *Gendering Organizational Analysis.* Londres: Sage.

MILLS, A.J. (2002). «Studying the gendering of organizational culture over time: Concerns, issues and strategies». *Gender, work and organization*, 9 (3): pp. 286-307.

MILOT, P. (2005). *La comercializacion des résultats de la recherche universitaire: une reuve de la litterâture.* Montreal: Centre Interuniversitaire de Recherche sur le Science et la Technologie.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CIENCIA, UNIDAD DE MUJERES Y CIENCIA (2007). «Académicas en cifras».

MINISTERIO DE CIENCIA E INNOVACIÓN (2007-2009). *Informe global del VII Programa Marco. Resultados provisionales de la participación española,* Madrid.

MIRA, J. J; GALÁN, M; VAN KEMENADE, E; MARZO, J. C; GILABERT, M; BLAYA, I.; PÉREZ, M. V. (2012). «Retos para el Gobierno de las Universidades en el marco del EEES», *Revista de Educación,* 357. Enero – abril, 2012.

MIYATA, Y. (2000). «An empirical analysis of innovative activity of universities in the United States», *Technovation*, 20 (8), 413-425.

MONTÁÑEZ, B.Y. (2006). «Factores condicionantes de la creación de *spin-off* universitarias: un estudio exploratorio», *III Jornada de Precomunicaciones a Congresos de Economía y Administración de Empresas*. Barcelona.

MOLES, A.; CAUDE, R. (1977). *Creatividad y métodos de innovación.* Ibérico europea de Ediciones.

MOORE, D.; BUTTNER, E. (1997). *Women entrepreneurs: Moving beyond the glass ceiling*. Thousand Oaks, CA: Sage.

MOORE, K.; FRIEKEL, S. (ed.) (2007), *The New Political Economy of Science: Institutions, Networks, Power.* Michigan: University of Wisconsin Press.

MORA, E. [coord.] (2008). *Diagnosi de la trajectòria acadèmica del personal becari de la UAB des de la perspectiva de genere.* Barcelona: Servicio de Publicaciones de la UAB.

MORALES C. E.; M. RAHE (2007). «Las competencias para el éxito de los emprendedores y de las emprendedoras», *Harvard Deusto Business Review,* No. 157, pp. 64-71.

MORENO, A. (2007). *De qué hablamos cuando hablamos del hombre. Treinta años de crítica y alternativas al pensamiento androcéntrico.* Barcelona: Icaria.

MORGAN, K. (1997). «The learning region: Institutions, innovation and regional renewal». *Regional Studies*, vol. 31, n. 5, pp. 491-503.

MORIANO, J. A. (2005). *El perfil psicosocial del emprendedor*, Colección Estudios 186. Madrid: Consejo Económico y Social.

MORLEY, L. (1999). *Organising feminisms: the micropolitics of the academy.* NovaYork: Sant Martin's Press.

MORLEY, L. (2004). «Women's careers in Higher education: Theorising gender inequalitiess. *Women in European Universities:* <http://www.women-eu.de/form.htm>.

MOULAERT, F.; SEKIA, F. (2001). «¿Región innovadora, región social? Una perspectiva alternativa sobre la innovación regional». A: OLAZARAN, M.; GÓMEZ, M. (ed.). *Sistemas regionales de innovación.* Bilbao: Universidad del País Vasco.

MOULAERT, F.; SEKIA, F. (2003). «Territorial innovation models: a critical survey». *Regional Studies*, n. 37 (3), pp. 289-302.

MOULIER- BOUTANG, Y. (2006). *De la esclavitud al trabajo asalariado. Economía histórica del trabajo asalariado embridado*, Madrid: Akal.

MUELLER, P. (2007). «Exploiting Entrepreneurial Opportunities: The Impact of Entrepreneurship on Growth», *Small Business Economics*, 28:355–362.

MUFFELS, R.; FOURGE, D. (2001). «Do European Welfare Regimes matter in explaining Social Exclusion?». A: MUFFELS, R.; TSAKLOGOU, P. (ed.), *Social Exclusion in European Welfare States*, Cheltenham: Edward Elgar.

MUNROE, T.; WESTWIND, M. (2007). *Silicon Valley: the ecology of innovation*.

NAHAPIET, J.; GOSHAL, S. (1998). «Social capital, intellectual capital and the organization advantage», *Academy of Management Review*, 23 (2): 242-266.

NEERGAAD, H.; NIELSEN, K. T.; J.I. FCJELDSEN (2006). «State of the art of women's entrepreneurship, access to financing and financing strategies in Denmark». A: BRUSH [*et alii*] [ed.]. *Growth-oriented Women Entrepreneurs and Their Businesses: A Global Research Perspective,* Edward Elgar, Cheltenham, Reino Unido, pp. 88-111.

NEIMANIS, A. (2002). *Gender mainstreaming in practice: A handbook.* UNDP Regional Gender.

NELSON, R. R.; WINTER, S. G. (1978). «Forces generating and limiting concentration under Schumpeterian competition», *Bell Journal of Economics*, n. 9, pp. 524-548.

NELSON, R. R.; WINTER, S. G. (1982). *An evolutionary theory of economic change*. Cambridge (Mass.): Belknap Press.

NELSON, R. R. (1993). *National Innovation System: A Comparative Analysis,* Oxford: Oxford University Press.

NEWTON, J. (2002). «Views from below: academic coping with quality», *Quality in Higher Education,* 8 (1), 36-61.

NICOLAOU, N.; BIRLEY, S. (2003). «Academic Networks in a Trichotomous Categorisation of University Spinouts», *Journal of Business Venturing*, vol. 18 (3), pp. 333–359.

NICOLAU, N.,; BIRLEY, S. (2003). «Academic networks in a trichotomous categorisation of university spinouts», *Journal of Business Venturing* , 18:333-359.

NOOTEBOOM, B. (2005). «Entrepreneurial roles along a cycle of discovery», *Tilburg University Discussion Papers*, 43: 1-26.

OBSERVATORIO ESPAÑOL DE LA INNOVACIÓN Y DEL CONOCIMIENTO (2008). *Indicadores del Sistema Español de Ciencia y Tecnología,* Madrid: Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología.

OCDE (1996a). *Technology, Productivity and job Creation*. París: OCDE.

OCDE (1996b). *The Knowledge Based Economy,* París.

OCDE (1997). «Women Entrepreneurs in SMEs: A Major Force in Innovation and Job Creation», Synthesis of the OECD Conference, wwwl. oecd.org.

OCDE (1998). *Fostering Entrepreneurship.OECD Policy Brief*, 9.

OCDE (1998a). *Technology, Productivity and Job Creation: Best Policy Practices.* París: OCDE.

OCDE (1999). «Key messages from the thematic review of entrepreneurship», *OECD-Territorial Development Service.* París: OCDE.

OCDE (1999a). *Managing national innovation systems*. París: OCDE.

OCDE (2000). *A New Economy? The Changing Role of Innovation and Information Technology in Growth*. París: OCDE.

OCDE (2000a). «*ICT Skills and Employment*», DSTI/ICCP/IE(2000) 7. París: OCDE.

OCDE (2000b). *The Well-Being of Nations: The Role of human ans Social Capital*. París: OCDE.

OCDE (2000c). *Managing National Innovation System.* París: OCDE Proceedings.

OCDE (2001). *La nouvelle économie: mythe ou réalité? Le rapport de l'OCDE sur la croissance.* París: OCDE.

OCDE (2001a). *Entrepreneurship, Growth and Policy*. París: OCDE.

OCDE (2001b). *Women Entrepreneurs in SME. Realising the benefits of Globalising and the Knowledge-based Economy.* París: OCDE.

OCDE (2001c). *The Well-being of Nations. The Role of Human and Social Capital,* París.

OCDE (2002). *Frascati Manual. Proposed standard practice for surveys on research and experimental development*. París: OCDE.

OCDE (2003). *Entrepreneurship and Local Economic Development through Entrepreneurship*. París: OCDE.

OCDE (2005). *Innovation policy and performance: A cross-country comparison*. París: OCDE.

OCDE (2005a). *Cities and regions in the new learning economy*. París: OCDE.

OCDE (2005b). *Science, technology indicators*. París: OCDE.

OCDE (2007): *Education at a Glance,* París.

OCDE (2008). *OECD Employment Outlook - 2008 Edition,* París: OCDE.

OCDE (2008). *Tertiary Education for the Knowledge Society,* París.

OCDE (2009). *Local economic and employment development*, París, OCDE.

OCDE (2010): *Higher Education in Regional and City Development: Catalonia, Spain,* París.

OCDE (2010): *Education at a Glance,* París.

O'CONNOR, P. (2008) *The Challenge of Gender in Higher Education: Processes and Practices. Proceedings of the 4th International Barcelona Conference on Higher Education, Vol. 3. Higher education and gender equity.* Barcelona: GUNI. [Disponible en: <http://www.guni-rmies.net>.].

OECD (2004). «Internationalisation of Higher Education». *OECD Policy Brief,* agost de 2004.

OECD (2006). *Education at a Glance 2006: OECD indicators.* París: OECD.

OECD (2009). *Education at a Glance 2009: OECD indicators.* París: OECD.

OES (2003). «Competente Development in SMEs». *Observatory of European SMEs 2003*, n.1.

ONDÁTEGUI, J. C. (2000). «Parques científico-tecnológicos en España: Las fronteras del futuro». A: ALONSO, J. L.; MÉNDEZ, R. (coord.). *Innovación, pequeña empresa y desarrollo local en España*. Madrid: Civitas.

OSBORN, M. (2001). *Política científica de la Unión Europea. Promover la excelencia mediante la integración de la igualdad entre géneros. Informe del Grupo de trabajo de ETAN sobre las mujeres y la ciencia*. Bélgica: Publicaciones de la Unión Europea. Dirección General de Investigación.

O'SHEA, R.P.; ALLEN, T.J.; CHEVALIER. A.; ROCHE, F. (2005). «Entrepreneurial Orientation, Technology Transfer and Spin-Off Performance of U.S. Universities», *Research Policy*, vol. 34 (7), pp. 994-1009.

OSO, L.; GARZÓN, J. P. (2005). «The feminization of international migration», *OCDE and EE Seminar Migrant Women and the Labour Market: Diversity and challenges, Bruselas*: 26-27 septiembre.

OSO, L.; RIBAS, N. (2004). «Empresariado étnico y género: dominicanas y marroquíes en Madrid y Barcelona». Comunicació presentada al 4rt Congrés sobre la immigració a Espanya. Girona, 10-13 de novembre.

OWEN-SMITH, J.; POWELL, W. (2003). «The expanding role of university patenting in the life sciences: assessing the importance of experience and connectivity». *Research Policy,* 32 (9), 1695-1771.

PARASURAMAN, S.; PUROHIT, Y.; GODSHALK, V.; BEUTELL, N. (1996). «Work and family variables, enterpreneurial career success and phychological wellbeing», *Journal of Vocational Behaviour*, 48, 275-300.

PARELLA, S. (2003a). *Mujer, inmigrante, trabajadora: la triple discriminación*. Barcelona: Anthropos.

PARELLA, S. (2003b). «Repensando la participación de las mujeres en el desarrollo desde una perspectiva de género», *Papers*, 69: 31-57.

PARELLA, S. (2005a). «La «maternidad a distancia» de las empleadas domésticas latinoamericanas en España. La vulneración del derecho a la vida familiar en el contexto de la internacionalización de la reproducción». A: GIRÓ, J. [ed.]. *El género quebrantado. Sobre la violencia, la libertad y los derechos de la mujer en el nuevo milenio*. Madrid: Catarata.

PARELLA, S. (2005b). «Segregación laboral y «vulnerabilidad social» de la mujer inmigrante a partir de la interacción entre clase social, género y etnia». A: SOLÉ, C.; FLAQUER, LL. (ed.). *El uso de las políticas sociales por las mujeres inmigrantes*. Madrid: Instituto de la Mujer.

PARKER, S. (2004). *The Economics of Self-Employment and Entrepreneurship*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.

PASTOR, I. (2011) [ed.]. *Cent anys de dones a la universitat,* Tarragona: Publicacions URV.

PASTOR, I. (2011). «La desigualtat per raó de gènere a la universitat i als discursos de legitimació. El cas del PDI de la URV». A: *Cent anys de dones a la universitat,* Tarragona: Publicacions URV.

PÉREZ OROZCO, A. (2006). «Amenaza tormenta: la crisis de los cuidados y la reorganización del sistema económico», *Revista de Economía Crítica*, 5: 7-37.

PÉREZ OROZCO, A. (2007). *Perspectivas feministas en torno a la economía: el caso de los cuidados*. Madrid: Consejo Económico y Social.

PÉREZ SEDEÑO, E. (2008). «La evaluación de la calidad académica». A: M. J. Izquierdo: *Foros y talleres de trabajo. I Congreso Internacional Sesgo de género y desigualdades en la evaluación de la calidad académica.* Bellaterra: Servicio de Publicaciones de la UAB. pp. 35-43.

PETERMAN, N.,; KENNEDY, J. (2003). «Enterprise Education: Influencing Students Perceptions of Entrepreneurship», *Entrepreneurship Theory and Practice*, 28(2): 129–144.

PETERS, T. (2005). *El círculo de la Innovación.* Ed. Deusto.

PINCHOT III, G. (1985). *Intrapreneuring: Why You Don't to Leave the Corporation to Become an Entrepreneur*, Harper & Row, Nova York.

PIRNAY, F., SULEMONT, B.,; NLEMVO, F. (2003). «Towards a typology of University spin-offs», *Small Business Economics*, 21: 355-369.

PITTAWAY, L.; COPE, J. (2007). «Entrepreneurship Education: A Systematic Review of the Evidence», *International Small Business Journal* , 25(5): 479-510.

PLANAS, J.; FACHELLI, S. (2010). *Les universitats catalanes, factor d'equitat i de mobilitat professional,* Barcelona.

PODOLNY, J.M.; STUART, T.E. (1995), «A Role- Based Ecology of Technological Change», A*mericanJournal of Sociology*, vol. 100 (5), pp. 1224-1260.

POPKEWITZ, T. S. (1994). *Sociología Política de las Reformas Educativas.* Madrid: Morata.

PORTER, M. E. (1985a). *Ventaja competitiva: crear y mantener un desempeño superior*, Madrid: Cecsa.

PORTER, M. E. (1985). *Estrategia competitiva. Técnicas para el análisis de los sectores industriales y de la competencia*. CECSA: México.

PORTER, M. E. (1990). *La ventaja competitiva de las naciones*. Barcelona: Plaza y Janés.

PORTER, M. E. (1992). *Issues in the competitiveness of the Spanish economy*. Madrid: MICYT.

PORTER, M. E. (1996). «Competitive advantage, agglomeration economies, and regional policy». *International Regional Science Review*, n. 19, vol. 1 y 2, pp. 85-94.

PORTER, M. E. (1998). *Clusters and competition. New agendas for companies, governments, and institutions*. Boston: Harvard Business School Press.

PORTER, M. E. (2003). *Ser competitivo: Nuevas aportaciones y conclusiones*. Deusto: Bilbao.

PORTES, A. (1997), «Immigration theory for a new century: some problems and opportunities», *International Migration Review*, 31 (4): 799-825.

PORTES, A. (2000). «The resilients significance of class: a nominalist interpretation», *Political Power and Social Theory,* 14, 249-284.

PORTES, A. (2007) «Instituciones y desarrollo: una revisión conceptual, Desarrollo económico», *Revista de Ciencias Sociales,* 184, 475-504.

PORTES, A.; BÖROCZ, J. (1998). «Migración contemporánea. Perspectivas teóricas sobre sus determinantes y modalidades de incorporación». A: MALGESINI, G. [comp.]. *Cruzando fronteras. Migraciones en el sistema mundial*, Barcelona: Icaria, 43-73.

POWELL, G.; MAINIERO, L. (1992). «Cross-currents in the river of time: Conceptualizing the complexities of women's careers», *Journal of Management* 18, 215-238.

POWELL, G.N. (1999). «Reflections on the glass ceiling. Recent trends and future prospects» . A: G.N. Powell [ed.]. *Handbook of gender and work* (pp. 325-345). Londres: Sage.

POWELL, W. (2007) «The new institutionalism». A: CLEGG, S. R.; BAYLEY, J. R. (ed.). *The International Encyclopedia of Organization Studies,* Thousand Oaks, CA: Sage.

POWERS, J. B.,; MCDOUGALL, P. (2005). «University start-up formation and technology licensing with firms that go public: a resource-based view of academic entrepreneurship», *Journal of Business Venturing*, 20:291-311.

PRELIMINAR DE RESULTADOS. *Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas, CRUE,* Madrid. [Disponible en: <http://www. redotriuniversidades.net/>.]

PRICHARD, C. (1996). «University management: is it men's work?' in Managements and men». A: COLLINSON, D.; HEARN, J. (ed.). *Men as Managers, Managers as Men: Critical Perspectives on Men, Masculinities and Managements.* Londres: Sage.

PUENTE, F. DE LA; MARTÍNEZ, C.; EQUIZA, S.; MATA, F.J. (2000). *La relación entre OTRI y el mercado*. Newbook.

QUINTANILLA, M. A. (2007). «Mujeres y Ciencia: discriminación y excelencia». *El País,* 21 de marzo de 2007, 54.

RATTI, R.; GORDON, R.; BRAMANTI, A. (ed.) (1995). *La dynamique des milieux innovateurs*. Belizona: GREMI-IRE.

READ, L. (1994). «Raising finance form banks: A comparative study of the experiences of male and female business owners». A: BYGRAVE, W.; BIRLEY, S.; CHURCHILL, N.; GATEWOOD, F.; HOY, F.; KEELEY, R. y WETZEL, W. (ed.), *Frontiers of Entrepreneurship Research*, Boston, MA: Babson College.

READINGS, W. (1996). *The University In Ruins,* Cambridge: Harvard University Press.

RED OTRI DE UNIVERSIDADES (2009). *Encuesta RedOTRl Universidades; Informe.* RedOTRI Universidades – CRUE.

RED OTRI DE UNIVERSIDADES (2010). *Memòria RedOTRl Universidades; Informe.* RedOTRI Universidades – CRUE.

REICHERT, S. (2009). *Institutional diversity in European higher education,* Zuric.

REYNOLDS, P.; HAY, M.; CAMP, R. M. (2002). *Global Entrepreneurship Monitor: 2002 Executive Report*, Babson College, Kauffman Center for Entrepreneurial Leadership, Londres: London Business School.

REYNOLDS, P. (1991). «Sociology and entrepreneurship: concepts and contributions», *Entrepreneurship Theory and Practice*, 16 (2): 47 - 67.

REYNOLDS, P. D., MILLER, B.; MAKI, W. (1995). *Explaining Regional Variation in Business Births and Deaths: U.S. 1976-1988*, Small Business Economics, 7: 389-407.

REYNOLDS, P. D.; MICHAEL, S.; BYGRAVE, W.; AUTIO, M. (2002). *Global Entrepreneurship Monitor*, Kansas City: Kaufman Center.

REYNOLDS, P.; WHITE, S. (1997). *The Entrepreneurial Process: Economic Growth, Men, Women and Minorities*, Quorum Books, Westport, CT.

REYNOLDS, P.; BOSMA, N.; AUTIO, E.; DE BONO, N.; SERVAIS, I.; LÓPEZ-GARCÍA, P.; CHIN, N. (2005). «Global Entrepreneurship

Monitor: data collection, design and implementation», *Small Business Economy*, 24 (2): 205-231.

REYNOLDS, P.; BYGRAVE, W.; AUTIO, E.; COX, L.; HAY, M. (2002). *Global Entrepreneurship Monitor: 2002 Executive Report*, Global Entrepreneurship Monitor, Wellesley: Babson College.

REYNOLDS, P.; HAY, M.; CAMP, R. M. (2000), *Global Entrepreneurship Monitor: 2000 Executive Report*, Babson College, Kauffman Center for Entrepreneurial Leadership, Londres: London Business School.

REYNOLDS, P.; HAY, M.; CAMP, R. M. (2001). *Global Entrepreneurship Monitor: 2001 Executive Report*, Babson College, Kauffman Center for Entrepreneurial Leadership, Londres: London Business School.

REYNOLDS, P.; STOREY, D.; WESTHEAD, P. (1994). «Cross-national comparisons of the variation in new firm formation rates», *Regional Studies*, 28(4): 443–456.

RIEHL, C.; LEE, V.E. (1996). «Gender, organizations and leaderships. A: K. Leithwood, J. Chapman, D. Corson, P. Hallinger y A. Hart (ed.). *International handbook of educational leadership and administration* (pp. 873-919). Dordrecht: Kluwer Academic Publishers.

RIVERIN, N. (2003). *Global Entrepreneur Monitor: 2002. Canadian Report .* [Disponible a www.gcmconsortium.org].

ROBERTS, E. B. (1991). *Entrepreneurs in high technology: Lessons from MIT and beyond*, Oxford: Oxford University Press.

ROBERTS, E. B. (1996). *Gestión de la Innovación Tecnológica.* Madrid: COTEC.

ROBERTS, E. B. (2002). «The virtual university and the ethical problems of downsizing», *Ethicom 2002*, Lisbon, Portugal, Retrieved November 24, 2003. [Disponible en: <http://www.ccsr.cse.dmu.ac.uk/conferences/ethicomp2002/abstracts/49. html.>].

ROBERTS, P. (2002). «The virtual university and ethical problems in downsizing» *Ethicomp 2002*, Lisboa, Portugal, Retrieved November 24, 2003. [Disponible a <http://www.ccsr.cse.dmu.ac.uk/conferences/ethicomp2002/abstracts/49.html>].

ROBERTS, E. B.; MALONE, D. E. (1996). «Policies and structures for spinning off new companies from research and development organizations», *R & D Management,* 26 (1), 17-48.

ROBERTSON, S. (2005). «Re-imagining and rescripting the futures of education: global knowledge economy discourses and the challenge to education systems». *Comparative Education,* 41 (2), 151-170.

ROBERTSON, S. (2009). «The EU, Regulatory State Regionalism and New Modes of Higher Education Governance», International Studies Association Conference, Nova York, 15-18 febrer.

RODEIRO PAZOS, D.; FERNÁNDEZ LÓPEZ, S.; RODRÍGUEZ SANDIÁS, A.; OTERO GONZÁLEZ, L. (2008). *La creación de empresas en el sistema universitario español*. Santiago de Compostela: Universidade de Santiago de Compostela.

RODEIRO PAZOS, D.; FERNÁNDEZ LÓPEZ, S.; RODRÍGUEZ, A.; OTERO GONZÁLEZ, L. (2010). «Factores determinantes de la creación de spin-offs universitarias», *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, 1, 47-68.

RODEIRO PAZOS, D.; FERNÁNDEZ LÓPEZ, S.; RODRÍGUEZ, A.; OTERO GONZÁLEZ, L. (2012). «La financiación de la investigación como motor del emprendimiento académico: análisis de las patentes universitarias», *Revista de Educación,* 357, gener- abril 2012.

RODRÍGUEZ CASTELLANOS, A.; LANDETA RODRÍGUEZ, J. (2004). *Capacidad empresarial para la absorción de I+D externa: el caso de Bizkaia,* Bilbao: Universidad del País Vasco.

RODRÍGUEZ GÓMEZ, R. (2003). «La educación superior en el Mercado: configuraciones emergentes y nuevos proveedores». A: MOLLIS, M. [coord.]. *Las universidades en América Latina: ¿Reformadas o alteradas?* (87-107). Buenos Aires: CLACSO.

RODRÍGUEZ, A.; GOÑI, B.; MAGUREGUI, G. (ed.) (1996). *El futuro del trabajo. Reorganizar y repartir desde la perspectiva de las mujeres*. Bilbao: Bakeaz-CDEM.

RODRÍGUEZ, A; ARAUJO, A.; URRUTIA, J. (2001). «La gestión del conocimiento científico-técnico en la Universidad: un caso y un proyecto», *Cuadernos de Gestión*, 1(1): 13-32.

RODRÍGUEZ, A; FERNÁNDEZ, S. RODEIRO, D.; OTERO, L. (2005). «El papel de las universidades en la sociedad del conocimiento: una propuesta de indicadores», *XV Jornadas Hispano-Lusas de Gestión Científica,* Sevilla.

RODRÍGUEZ, A; FERNÁNDEZ, S. RODEIRO, D.; OTERO, L. (2008). «La creación de empresas en el ámbito universitario: una aplicación de la teoría de los recursos». *Cuadernos de Gestión,* 8 (2), 11-28.

ROGERS, E. (1995). *The difusión of innovations*. Nova York: The Free Press.

ROMERO, M. (1990). *La actividad empresarial femenina en España*. Madrid: Instituto de la Mujer.

ROMERO, M. (1996). «Empresarias y autónomas». A: GARCÍA DE LEÓN, M. A.; ORTEGA, F.; GARCÍA DE CORTAZAR, M., *Sociología de las mujeres españolas.* Madrid: Editorial Complutense,

RÖPKE, J. (1998). «The entrepreneurial University: innovation, academic knowledge creation and regional development in a globalized economy», *Working Paper Department of Economics, Philipps- Universität Marburg*, 15, Germany, [Disponible en: <http://www.wiwi.uni-marburg.de//lehrstuehle/VWL/WITHEO3/documents/ENTREUNI.pdf.>].

ROSA, P. (2003). «Hardly Likely to make the Japanese Tremble»: The Businesses of Recently Graduated University and College 'Entrepreneurs'», *International Small Business Journal* , 21(4): 435–459.

ROSA, P.; HAMILTON, D. (1994). «Gender an ownership in UK small firms», *Entrepreneurship: Theory & Practice*, 18 (3), 11-28.

ROSA, P.; DAWSON, A. (2006). «Gender and the commercialization of university science: academic founders of spinout companies», *Entrepreneurship and Regional Development*, 341-366.

ROSA, P.; CARTER, S.; HAMILTON, D. (1996). «Gender as a determinated of small business performance: Insights of a British study», *Small Business Economics*, 8: 463-478.

ROSA, P.; HAMILTON, D.; CARTER, S.; BURNS, H. (1994). «The impact of gender on small business management: Preliminary findings of a British Study», *International Small Business Journal*, 12 (3), 25-32.

ROTHAERMEL, F. T.; THURSBY, M. (2005). «Incubator firm failure or graduation? The role of university linkages», *Research Policy* , 34: 1076-1090.

RUSE, C.; GOLDIN, C. (2000). «Orchestring impartiality: the impact of «blind» auditions on female musicians», *American Economics Review*, 90, 715-741.

RUTHERFORD, S. (2001). «Organizational cultures, women managers and exclusión», Women in Management Review, 16(8): 371-382.

SACRISTÁN, M. (2002). «La dirección estratégica de empresas familiares como proyecto de investigación», *Boletín de Estudios Económicos*, 57 (177): 517-542.

SAINZ DE VICUÑA, J. M. (2006). *Innovar con éxito.* Madrid: Ed. ESIC.

SALAS, V.; SÁNCHEZ-ASÍN, J. J. (2008). «Los emprendedores y el crecimiento económico en España». A: CONGREGADO, E. [*et alii*], *El capital humano y los emprendedores en España*. Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas.

SAMPEDRO, R. (1996). *Género y ruralidad. Las mujeres ante el reto de la desagrarización*, Instituto de la Mujer, Madrid.
SAMPEDRO, R. (1996a). «Mujer y ruralidad: Un análisis de las relaciones de género desde la perspectiva del hábitat». A: GARCÍA DE LEÓN, M. A.; ORTEGA, F.; GARCÍA DE CORTAZAR, M. (coord.), *Sociología de las mujeres españolas*. Madrid: Editorial Complutense.
SAMPEDRO, R. (2004). «Emprendedores rurales: el sujeto pendiente». [Comunicación presentada al VIII Congreso Español de Sociología, Alicante].
SÁNCHEZ DE MADARIAGA, I.; RICA, S. de la; DOLADO, J.J. [coord.]. *Informe Libro Blanco. Situación de las Mujeres en la Ciencia Española*. Madrid: Ministerio de Ciencia e Innovación.
SÁNCHEZ MORENO, M. [coord.] (2008). *Mujeres directivas: un estudio en la universidad española*. Sevilla: Servicio de Publicaciones de la Universidad.
SÁNCHEZ MORENO, M. (2009). *Mujeres dirigentes en la Universidad. Las texturas del liderazgo.*Saragossa: Sagardiana.
SÁNCHEZ, M.; LAVIÉ, J. M. (2011). «El liderazgo y la asunción de cargos académicos en función de género» .A: TOMÁS, M. (2011). *La universidad vista desde la perspectiva de género. Estudios sobre el profesorado.* Barcelona: Ediciones OCTAEDRO. 15-43.
SANDERS, J. M.; NEE, V. (1996). «Immigrant Self-Employment: The Family Social Capital and the Value of Human Capital», *American Sociological Review*, 61: 231-249.
SANTOS, B. d. S. (2004). *La Universidad del siglo XXI. Para una reforma democratic y emancipadora de la Universidad.* Buenos Aires: Miño y Dávila-LPP.
SANTOS, P.; SIERRA, J. P.; BUELA-CASAL, G. (2008). «Criterios para el inicio y desarrollo de la carrera docente e investigadora en España: diferencias en función del sexo». A: M. J. IZQUIERDO: *Foros y talleres de trabajo. I Congreso Internacional Sesgo de género y desigualdades en la evaluación de la calidad académica.* Bellaterra: Servicio de Publicaciones de la UAB. pp. 39-53.
SAPIENZA, H. J.; MANIGART, S.; W. VERMEIR (1996). «Venture Capitalista Governance and Valué Addcd in Four Countries», *Journal of Business Venturing,* n. 11, pp. 439-469.

SAPIR, A.; AGHION, P.; DEWATRIPONT, M.; HOXBY, C.; MAS-COLELL, A. (2007). *Why reform Europe's universities?,* Brussel·les: Université libre de Bruxelles.

SAXENIAN, A. (1994). *Regional Advantage*. Cambridge Mass: Harvard University Press.

SCHEIN, V.E. (2001). «A global look at psychological barriers to women's progress in management», *Journal of Social Issues,* 57(4): 675-688.

SCOTT, A. J.; STORPER, M. (2003). «Regions, globalization, development». *Regional Studies*, vol. 37, n. 6 i 7, pp. 579-593.

SCOTT, B. R. (1989). «Competitiveness: Self Help for a Worsening Problem». *Harvard Business Reviews*, n. 67, vol. 4, pp. 115-121.

SCOTT, J.W. (1988). *Gender and the politics of history*. Nova York: Columbia University Press.

SCOTT, R. (2001). *Institutions and organizations,* Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

SCHUMPETER, J.A. (1964). *Teoría del desenvolvimiento económico*, Mèxic D.F: Fondo de Cultura Económica.

SCHNEIDER, P.; SADOWSKI, D. (2009). «The impact of new public management instruments on PhD education», *High Educ.* DOI 10.1007/s10734-009-9264-3.

SCHIMANK, U. (1988): »The contribution of universiíy research to the technological innovation in Germán economy: societa! autodynamic and political guidance». *Research Policy,*17 (6), diciembre, 329-340.

SCHWARTZ, E. (1976). «Entrepreneurship: A new female frontier», *Journal of Contemporary Business*, 5 (1): 47-76.

SEGARRA, A. (dir.) (2002). *La creación y la supervivencia de las empresas industriales*, Colección Economía. Madrid: Civitas Ediciones.

SEGARRA, A.; MANJÓN, M.; MARTÍN, M.; ARAUZO, J. M. (2002). «Demografía industrial y convergencia regional en España», *Papeles de Economía Española*, 93: 65-78.

SEXTON, D. L. (1986). «Role of Entrepreneurship in Economic Development». A: HISRISH, R. D. (1996). *Entrepreneurship Intrapreneurship and Venture Capital*, Massachussets: Health Company, pp: 27-39.

SEXTON, D. L. (1988). «Sexual stereotyping of female entrepreneurs: A comparative psychological trait analysis of female and male entrepreneurs», *Frontiers of Entrepreneurship Research*, Wellesley, MA: Babson College, pp: 654-655.

SEXTON, P.; BOWMAN-UPTON, N. (1991). *Entrepreneurship: Creative and Growth.* Nova York: McMillan.

SHAFER; A: (2003). «My word!», *Retrieved*, 5, desembre 2003. [Disponible en: <http://www.umanitoba.ca/faculties/arts/deans_office/news/features_articles/Schafer/html.>].

SHALALA, D. E. (dir.) (2006). *Beyond bias and barriers. Fulfilling the potential of women in academic science and engineering*. Washington DC: The National Academia Press.

SHANE, S. (2000): «Prior knowledge and the discovery of entrepreneuríal opportunities», *Organizaron Science,* 11, 448-469.

SHANE, S. (2001). «Technology Regimes and New Firm Formation», *Management Science*, vol. 47 (9), pp. 1173-1190.

SHANE, S. (2003). *A general theory of entrepreneurship*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing Limited, Northampton.

SHANE, S. (2004). *Academic Entrepreneurship, University Spin-offs and Wealth Creation*, New Horizons in Entrepreneurship Series, Edward Edgar Publishing Limited, Northampton.

SHANE, S. (2004a). «Encouraging university entrepreneurship? The effect of the Bayh-Dole on university patenting in the United States», *Journal of Business Venturing*, 19:127-151.

SHANE, S.; ECKHARDT, J. (2003). «The Individual-Opportunity Nexus». A: ACS, Z.; AUDRETSCH, D. (ed.), *Handbook of Entrepreneurship Research*, Nova York: Springer Publishers, pp. 161-194.

SHANE, S.; VENKATARAMEN, S. (2000). «The promise of entrepreneurship as a field of research», *Academy of Management Review*, 25: 217-226.

SHAW, E.; CARTER, S.; BRIERTON, J. (2001). *Unequal entrepreneurs: Why female enterprise is an uphill business*, The Industrial Society, Londres.

SHELTON, L. (2006). «Female entrepreneurs, work-family interface», *Journal of Small Business Management*, 44 (2), 285-297.

SIEGEL, D.S.; WALDMAN, D.; ATWATER, L.; LINK, A.N. (2003). «Commercial Knowledge Transfers from Universities to Firms: Improving the Effectiveness of University–Industry Collaboration», *Journal of High Technology Management Research,* vol. 14, pp. 111-133.

SIEGEL, D.S.; WALDMAN, D.A.; LINK, A.N. (1999). *Assessing the Impact of Organizational Practices on the Productivity of University Technology Transfer Offices: An Exploratory Study*. (NBER Working Paper, 7256).

SINGH, R. P. (2000). *Entrepreneurial opportunity recognition through social networks*. Nova York: Garland.

SINGH, S.; REYNOLDS, R.; MUHAMMAD, S. (2001). «A gender-based performance analysis of micro and small enterprises in Java, Indonesia», *Journal of Small Business Management*, 39 (2), 174-182.

SINGH, V.; VINNICOMBE, S. (2004). «Why so few women directors is top UK boardrooms? Evidence and theoretical explanations», *Corporate Governance: An International Review*, 12 (4): 479-488.

SLAUGHTER, S.; LESLIE, L. (1997). *Academic capitalism: Politics, policies, and the entrepreneurial university.* Baltimore: John Hopkins University Press.

SØYLAND, A, SKARSBØ, A.M., AMBLE, N., CHRISTENSEN, L.; A. ØLNES (2000). «Strategies for Achieving Gender Equality in Higher Education and Research in Norway», *Higher Education in Europe,* Vol. XXV (2).

SOLÉ, C.; PARELLA, S. (2001). «La inserción de los inmigrantes en el mercado de trabajo. El caso español». A: SOLÉ, C. [coord.]. *El impacto de la inmigración en la economía y en la sociedad receptora.* Rubí: Antropos.

SOLÉ, C.; PARELLA, S. (2005). *Negocios étnicos. Los comercios de los inmigrantes no comunitarios en Cataluña.* Barcelona: Fundación CIDOB.

SOLÉ PARELLADA, F. [*et alii*] (2001). *Política industrial i tecnològica.* Barcelona: UPC.

SOLÉ PARELLADA, F. (2002). «Creación de empresas de base tecnológica y el desarrollo territorial. El rol de la Universidad». A: *Clusler del Conocimiento. Creación y gestión de nuevas empresas de base tecnológica.* Cluster de Conocimiento.

STARR, J.; YUDKIN, M. (1996). *Women entrepreneur's: A review of current research*. Wellesley: Center for Research on Women.

STILL, L.; G. SOUTAR (2001). «Generational and Gender Differences in the Start-Up Goals and Later Satisfaction of Small Business Proprietors», *Proceedings of Australian and New Zealand Academy of Management Conference,* Auckland, Nova Zelanda, Desembre.

STÖHR, W. B. (1987). «Desarrollo económico regional y la crisis económica mundial», *Estudios territoriales*, n. 25, pp. 15-24.

STOREY, J. (1994). *Understanding the small business sector*, Londres/Nova York: Routldge.

STOREY, J. (1982). «Impact on the local economy». A: STOREY, D. J. (ed.). *Entrepreneurship and the new firm*, Londres: Cromm Helm, pp: 167-180.

STOREY, J. (1994). «Employment». A: STOREY, D. J. [ed.]. *Understanding the small business sector*, capítol 6, Londres: Routledge, pp: 160-203.

STORPER, M. (1990). «Industrialization and the regional question in the Third World: lessons of post-imperialism, prospects of post-Fordism», *International Journal of Urban and Regional Research*, n. 14, vol. 3, pp. 423-445.

STORPER, M. (1995). «The resurgence of regional economies, ten years later: The regions as nexus of untraded interdependencies», *European Urban Regional Studies*, n. 2, pp. 191-221.

STORPER, M. (1997). «Regional economies as relational assets». A: Lee, R.; Willis, J. [ed.]. *Society, place, economy. States of the art in economic geography*. Londres: Arnold.

STORPER, M. (1998). *The Regional World. Territorial Development in a Global Economy*. Nova York: Guilford Press.

SUBIRATS, M. (1994). «Conquistar la igualdad. La coeducación hoy», *Revista ibero-americana de educación,* 1994, 49-78.

SUBIRATS, M. (2001). «La coeducación, un tema de futuro», *Aula de innovación educativa,* 98, 2001, 46-47.

SUBIRATS, M. (2007). «De la escuela mixta a la coeducación: la educación de las niñas, el aprendizaje de la subordinación». A: A. VEGA NAVARRO [coord.]: *Mujer y educación: una perspectiva de género,* pp. 137-148. Málaga: Aljibe.

SUBIRATS, M. (2009). «La escuela mixta ¿garantía de coeducación?», *Participación educativa, 11, 2009,*94-97.

SUBIRATS, M.; BRUNET, C. (1988). *Rosa y azul. La transmisión de los géneros en la escuela mixta.* Madrid: MEC.

SUTTON, J. (1997). *Game Theoretic Models of Market Structure, en Advances in Economics ans Econometrics: Theory and Applications*, Cambridge: Cambridge University Press.

SWEDBERG, R. [ed.] (2005). *Entreoreneurshio. The social science view.* Oxford: Oxford University Press.

TAYLOR, S.; KOSAREK, D. (1995). «*A study of women owned businesses in the Dallas/Fort Metroplex*», Texas Woman's University, School of Management, Mon.N.4.

TEECE, D. J. (2007). «The role of managers, entrepreneurs and the literati in enterprise performance and economic growth», *International Journal Technological Learning, Innovation and Development*, 1(1): 43-63.

THURSBY, J.G.; KEMP, S. (2002). «Growth and Productive Efficiency of University Intellectual Property Licensing», *Research Policy,* vol. 31 (1), pp. 109- 124.

TOLEDANO, N.; URBANO, D. (2008). «Promoting entrepreneurial mindsets at universities: a case study in the South of Spain», *European Journal International Management*, 2(4):382-399.

TOMÁS, M. (2008). «Profesoras universitarias y catgos de gestión». A: *Contextos educativos. Revista de Educación,* n. 11. Servicio de Publicaciones U. La Rioja.

TOMÁS, M.; DURAN, M. DEL M.; GUILLAMÓN, C. (2009). «La implicación de las profesoras en la gestión universitaria», *Revista interuniversitaria de pedagogía social,* 16, marzo 2009, 95-104.

TOMÁS, M.; DURAN, M. DEL M., GUILLAMÓN, C.; LAVIÉ, J. M. (2009). «Profesoras universitarias y cargos de gestión», *Contextos educativos,* 11(2008), 113-130.

TOMÁS, M.; GUILLAMÓN, C. (2009). «Las barreras y obstáculos en el acceso de las profesoras universitarias a los cargos de gestión académica», *Revista de educación,* 350, setembre-desembre 2009, 235-275.

TOMÁS, M.; LAVIÉ, J. M.; DURAN, M. DEL M.; GUILLAMÓN, C. (2010). «Women in academic administration at the university», *Educational Management Administration and Leadership,* 38(4), 487-498.

TOMAS, M. (coord). (2011). *La universidad vista desde la perspectiva de género. Estudios sobre el profesorado.* Barcelona: Ed. Octaedro.

TOMÁS, M.; CASTRO, D.; BERNABEU, M. D.; FREIXAS, M.; ION, G. (2011). «La visibilidad del profesorado en la universidad». A: TOMÁS, M. (2011). *La universidad vista desde la perspectiva de género. Estudios sobre el profesorado.* Barcelona: Ediciones OCTAEDRO. 140-161.

TOMÁS, M.; CASTRO, D.; DURÁN, M. M.; MAS, A.; SANJUAN, C. (2011). «Posibilidades y limitaciones de desarrollo profesional de las profesoras en función del horario decente». A: TOMÁS, M. (2011). *La universidad vista desde la perspectiva de género. Estudios sobre el profesorado.* Barcelona: Ediciones OCTAEDRO. 161-201.

TONG, R. (1998). *Feminist thought: A comprehensive introduction* (2a edición). Boulder: Westview.

TORNS, T. (2005). «De la imposible conciliación a los permanentes malos arreglos», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 23 (1): 15-33.

TORNS, T.; MIGUÉLEZ, F. [coord.] (2006). *Tiempo de trabajo: Balance de acciones en la Unión Europea*, Consejo Económico y Social de Barcelona-Ayuntamiento de Barcelona.

TORNS, T.; CARRASQUER, P.; PARELLA, S.; RECIO, A. (2007). *Las mujeres y el trabajo en Cataluña: mitos y certezas*. Generalitat de Cataluña: Instituto Catalán de las Mujeres.

TRINIDAD, C.; NORMORE, A.H. (2005). «Leadership and gender: A dangerous liaison?», *Leadership y Organization Development Journal,* 26(7), 574-590.

TROW, M. (1996). *Trust, Markets And Accountability In Higher Education: A Comparative Perspective,* Berkeley: CSHE, Universitat de Califòrnia.

UMBACH, P. D. (2007). «Gender equity in the academic labor market: an analysis of academic disciplines», *Research in Higher Education,* 48, 2, 169-192.

URBANO, D. (2003a). «Marco institucional formal de la creación de empresas en Cataluña: Oferta y demanda de servicios de apoyo». A: GENESCÁ, E.; URBANO, D.; CAPELLERAS, J.; GUALLARTE, C.; VERGÈS, J. (coord.), *Creación de empresas-Entrepreneurship*. Homenaje al profesor José María Veciana Vergés. Manual de Economía. Servicio de Publicaciones de la Universidad Autónoma de Barcelona

URBANO, D. (2003b). *Factores condicionantes de la creación de empresas en Catalunya: un enfoque institucional,* Universitat Autònoma de Barcelona, Bellaterra [tesi doctoral].

URBANO, D. (2006). *La creación de empresas en Cataluña. Organismos de apoyo y actitudes hacia la actividad emprendedora*, Generalitat de Catalunya, Barcelona.

URBANO, D.; TOLEDANO, N. (2007). «Análisis del tejido empresarial en Cataluña: La influencia del marco institucional», *Boletín de Estudios Económicos*, LXII (191): 251-271.

URBANO, D.; TOLEDANO, N. (2008). *Invitación al emprendimiento. Una aproximación a la creación de empresas*. Barcelona: UOC.

USSMAN, A.; POSTIGO, S. (2000). «O Papel da Universidade no Fomento da Funçao Empresarial», *Anais Universitarios. Ciencias Sociais e Humanas*, 1990-2000 Yearbook Special Issue.

VAN STEL, A.; CARREE, M.; THURIK, R. (2005). «The Effect of Entrepreneurial Activity on National Economic Growth», *Small Business Economics*, 24: 311-321.

VAN VIENEN, A.E.M.; FISCHER, A.H. (2002). «Illuminating the glass ceiling: The role of organizational culture preferences... *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 75,* 315-337.

VÁZQUEZ, A. (1999). «Gran empresa y desarrollo endógeno. ¿Convergencia de las estrategias de las empresas y territorios ante el desafío de la competencia?». A: VÁZQUEZ, A.; CONTI, G. (coord.). *Convergencia y desarrollo regional en Italia y en España*. Barcelona: Universitat de Barcelona.

VÁZQUEZ, A. (1999a). *Desarrollo, redes e innovación. Lecciones sobre el desarrollo endógeno*. Madrid: Pirámide.

VÁZQUEZ, A. (2000). «Desarrollo local y territorio». A: PÉREZ RAMÍREZ, B.; CARRILLO BENITO, E. *Desarrollo local: Manual de uso*. Madrid: ESIC-Federación Andaluza de Municipios y Provincias.

VÁZQUEZ, A. (2002). «¿Crecimiento endógeno o desarrollo endógeno?». A: BECATTINI, G.; COSTA, M. T.; TRULLÉN, J. (coord.). *Desarrollo local: Teorías y estrategias*. Madrid: Civitas.

VÁZQUEZ, A. (2005). *Las nuevas fuerzas del desarrollo*, Barcelona: Antoni Bosch.

VÁZQUEZ, A. (2007). «Sobre la diversidad de las interpretaciones y la complejidad del concepto de desarrollo endógeno». A: GARCÍA DOCAMPO, M. [ed.]. *Perspectivas* teóricas en desarrollo local. Oleiros: Netbiblo.

VÁZQUEZ, A. (2008). «La organización de las enseñanzas de grado y posgrado». *Revista de Educación*, número extraordinario, 23-39.

VÁZQUEZ, A.; GAROFOLI, G.; GILLY, J. (comp.) (1997). *Gran empresa y desarrollo económico*, Madrid: Síntesis.

VECIANA, J. (2008). «Las nuevas empresas en el proceso de innovación en la sociedad del conocimiento: evidencia empírica y políticas públicas», *Economía Industrial*, 363: 103-119.

VECIANA, J. M. (1999). «Creación de empresas como programa de investigación científica», *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, 8 (3): 11-36.

VECIANA, J. M. (2005). *La creación de empresas. Un enfoque gerencial*, Colección Estudios Económicos, 33, La Caixa, Barcelona.

VENCE, X. (2007a). «Crecimiento económico, cambio estructural y economía basada en el conocimiento», A: VENCE, X. [coord.]. *Crecimiento y políticas de innovación: Nuevas tendencias y experiencias comparadas.* Madrid: Pirámide.
VENCE, X. (2007b). «La renovación de la política industrial: una revisión de las aportaciones de la última década y nuevas perspectivas». A: VENCE, X. (coord.), *Crecimiento y políticas de innovación. Nuevas tendencias y experiencias comparadas*, Pirámide, Madrid.
VENCE, X. (2007c). «Una nueva generación de políticas de innovación: Una perspectiva sistémica, territorial y social». A: VENCE, X. [coord.]. *Crecimiento y políticas de innovación: Nuevas tendencias y experiencias comparadas.* Madrid: Pirámide.
VENCE, X. [coord.] (2007), *Crecimiento y políticas de innovación. Nuevas tendencias y experiencias comparadas*, Pirámide, Madrid.
VENKATAMARAN, N. (1997). «Beyond Outsourcing: Managing IT Resources as a Value Center», *Sloan Management Review*, 38 (3): 51-64.
VENKATAMARAN, S. (1997). «The distinctive domain of entrepreneurship research: An editor's perspectiva». A: KATZ, J.; BORCKHAUS, R. [ed.], *Advances in Entrepreneurship, Firm Emergence and Growth*, 3, JAI Press, pp 119-138.
VENKATARAMAN, S. (1997). «The distinctive domain of entrepreoeurship research: An editor's perspective». A: J. KATZ; R. BORCKHAUS (ed.), *Advances in Entrepreneurship, Firm Emergence and Growth,* 3, JAI Press, pp. 119-138.
VERBEEK, M. (2004): *A Guide to Modern Econometrics.* Wiley.
VERGER, A. (2010). *WTO/GATS and the Global Politics of Higher Education.* Nova York: Routledge.
VERGER, A. (2013). «Políticas de Mercado, Estado y Universidad: Hacia una Conceptualización y Explicación del Fenómeno de la Mercantilización de la Educación Superior». *Revista de Educación,* 360. Enero – Abril, 2013.
VERHEUL, I.; THURIK, A. (2001a). «Start-up capital: «Does gender matter?»», *Small Business Management*, 16, 109-125.
VERHEUL, I.; THURIK, A. (2001b). «Start-up capital: Differences between male and female entrepreneurs: Does gender matter?», *Small Business Economics*, 16 (4), 329-345.
VERHEUL, I.; UHLANER, L.; THURIK, R. (2003). «Business accomplishments, gender and entrepreneurial self-image», SCALES *(Scientific*

*Analysis of Entrepreneurship and SMEs)- paper N200312, EIM Business and Policy Research.*

VERHEUL, I.; WENNEKERS, S.; AUDRETSCH, D. B.; THURIK, A. R. (2002). «An eclectic theory of entrepreneurship». A: AUDRETSCH, D. B.; THURIK, A. R.; VERHEUL, I.; WENNEKERS, A. R. M. [ed.]. *Entrepreneurship: Determinants and policy in a European-US comparison*. Boston/Dordrecht: Kluwer Academic Publishers.

VERSPAGEN, B. (2007) «Innovation and economic growth». A: FAGERBERG, J. [*et alii*] [ed.], *The Oxford Handbook of Innovation,* Oxford: Oxford University Press.

VESPER, K.; GARTNER, W. (1997). «Measuring Progress in Entrepreneurship Education», *Journal of Business Venturing*, 12 (5): 403-421.

VILADECANS, E. (2001). «La concentración territorial de las empresas insdustriales: Un estudio sobre el tamaño de las empresas y su proximidad geográfica», *Papeles de Economía Española*, 89/90: 308-320.

VILADECANS, E. (2004). «Aglomeration economies and industrial location: city-level evidence», *Journal of Economic Geography*, 4: 565-582.

VILLAREAL, E. (2001). «Innovation, organization and governance in Spanish Universities», *Tertiary and Management,* 7, 181-195.

VILLARINO, M; CÀNOVES, G. (2000). «Turismo rural en Galicia: sin mujeres imposible». A: GARCÍA RAMÓN, M.D.; BAYLINA, M. [ed.]. *El nuevo papel de las mujeres en el desarrollo rural*, Oikos-Tau, Vilassar de Mar.

VINNICOMBE, S. (1987). «Drawing out the differences between male and female working styles», *Women in Management Review*, 7(2): 5–16.

VOHORA, A.; WRIGHT, M.; LOCKETT, A., (2004). «Critical Junctures in the Development of University High-Tech Spinout Companies», *Research Policy*, vol. 33, pp. 147-175.

VUGHT, F. (2008): «Mission Diversity & Reputation in Higher Education, Higher Education Policy». A: *Higher Education Policy (2008) 21,* 151-174, Bath.

WAGNER, J. (1994). The post-entry performance of new small firms in German manufacturing industries, *Journal of Industrial Economics,* 42: 141-154.

WALBY, S. (1990). *Theorizing Patriarchy.* Oxford: Blackwell.

WASHBURN, J. (2005). *University inc.: Corporate Corruption of Higher Education.* Nova York: Basic Books.

WHEATLEY, D.; GILLINGS, M. (2000). «Vision, perception and gis: developing enriched approaches to the study of archaeological visibility». A: LOCK, G. [ed.]. *Beyond the map. Archaeology and spatial technologies,* 1-27, Amsterdam.

WEILER, S.; BERNASEK, A. (2001). «Dodging the glass ceiling? Networks and the new wave of women entrepreneurs», *The Social Science Journal*, 38, 85-103.

WENNEKERS, S.,; THURIK, R. (1999), Linking Entrepreneurship and Economic Growth, *Small Business Economics*, 13 (1): 27-56.

WERNERFELT, B. (1995). «The resource-based view of the firm; ten years after». *Strategic Management Journal.* 16 (3), 171-174.

WHITE, S. B; REYNOLDS, P. (1996). «Sexual Government programs and high growth new firm», *Frontiers of Entrepreneurship Research*, Wellesley, MA: Center for Entrepreneurial Studies Babson College, pp: 654-655.

WILLIAMS, D. R. (2004). «Effects of Childcare Activities on the Duration of Self-Employment in Europe», *Entrepreneurship Theory and Practice*, 24(1): 45-76.

WILLIAMS, F. (2004). *Rethinking Families*. Londres: Calouste Gulbenkian Foundation.

WRIGHT, M.; VOHORA, A.; LOCKETT, A. (2004). «The Formation of High-Tech University Spinouts: The Role of Joint Ventures and Venture Capital Investors», *Journal of Technology Transfer,* vol. 29 (3-4), pp. 287-310.

XPCAT (2010). *Memòria 2010*. Generalitat de Catalunya.

ZAHRA, S. A. (1991). «Predictors and Financial Outcomes of Corporate Entrepreneurship: An Exploratory Study», *Journal of Business Venturing*, 6 (4): 259- 285.

ZAHRA, S. A. (1993). «Conceptual Model of Entrepreneurship as Firm Behaviour: A Critique and Extension», *Entrepreneurship Theory and Practice*, 14 (4): 5- 21.

ZAHRA, S. A. (2005). «Entrepreneurship Risk Taking in Family Firms», *Family Business Review*, 18 (1): 23- 40.

ZAHRA, S. A.; KORRI, J. S.; YU, J. (2005). «Cognition and international entrepreneurship: Implications for research on international opportunity recognition and exploitation», *International Business Review*, 14 (2): 129- 146.

ZIMMER, A. [coord.] (2003). *Research and Training Network «Women in European Universities».* Final report 2000-2003. [Material policopiado].

ZUCKER, L; DARBY, M.; BREWER, M. (1998). «Intellectual human capital and the birth of US biotechnology enterprises», *American Economic Rewiev,* 88 (1), 290-306.

*Universitat Rovira i Virgili*

Al primer capítol d'aquest llibre es desenvolupen els elements teòrics que sustenten els pressupòsits de partida d'aquesta investigació. Aquests elements tenen en compte l'àmbit més general de generació d'innovació i emprenedoria, característic de les empreses derivades, així com altres elements vinculats a la divisió sexual del treball que, sota el nostre plantejament, condicionen significativament les trajectòries d'homes i dones en la creació d'empreses i, més específicament, la creació d'empreses derivades. El segon capítol està dedicat a les qüestions metodològiques, com ara la descripció de l'univers objecte d'estudi i els mètodes i les tècniques d'investigació emprats en aquesta recerca. El tercer capítol recull una selecció de dades estadístiques secundàries amb l'objectiu de contextualitzar l'objecte d'estudi. El quart capítol suposa el gruix de la informació recollida amb aquesta investigació i està dividida en dues parts. A la primera part presentem les dades recollides en el treball de camp i que ens permeten estudiar les característiques de les empreses derivades enquestades, així com algunes característiques dels seus responsables. A la segona part presentem l'anàlisi de les entrevistes realitzades, tant a dones investigadores com a homes i dones responsables d'empresesderivades, amb l'objectiu d'estudiar les percepcions que aquestes tenen sobre la creació d'empreses i sobre la seva relació amb la divisió sexual del treball.

[publicacions]
urv